

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Oleh :

**QOMARUDDIN**

**NPM : 1151010022**

**Program Studi : Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1440 H /2018 M**

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna  
mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**Pembimbing I : Dr. Moh. Bahrudin, M.A**

**Pembimbing II : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1440 H /2018 M**

**ABSTRAK**  
**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM**  
**MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PRESPEKTIF**  
**EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)

**Oleh**  
**QOMARUDDIN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi dan era persaingan bebas saat ini diharapkan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Karena organisasi merupakan jaringan dan keputusan para penerus kebijakan dan pengambilan keputusan. Kompenasi digunakan sebagai tolak ukur kinerja dengan tujuan mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi

Penelitian ini memiliki dua rumusan masalah yaitu apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung dan apakah pemberian kompensasi yang diterapkan kepada karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan Ekonomi Islam. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dalam meningkatkan kinerja yang diberikan kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung, untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam mengenai pemberian kompensasi kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung..

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif , yang dalam populasinya sebanyak 38 karyawan di SMP Taman Sisiwa Teluk betung, penentuan sampel merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, data diperoleh dari hasil Observasi, Wawancara, dan dokumentasi langsung dengan responden, kemudian dianalisis dengan metode Kualitatif untuk tujuan mengetahui Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Prespektif Ekonomi Islam.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja guru dapat dikatakan efektif. pengaruh antara lain; Guru berkomunikasi dengan baik, lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya, guru lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, untuk kehadiranpun lebih baik.

Kompensasi yang diberikan Kepada Karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan yang diajarkan oleh teori-teori Ekonomi Islam.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja dan Ekonomi Islam.*





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung. Telp (0721) 70326*

**PERSETUJUAN**

Setelah tim pembimbing mengoreksi, memberi masukan dan arahan secukupnya, maka skripsi dengan keterangan di bawah ini :

**Judul Skripsi :** ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Sekolah  
Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung)

**Nama Mahasiswa :** Qomaruddin  
**NPM :** 1151010022  
**Jurusan :** Ekonomi Syariah  
**Fakultas :** Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

**Dr. Moh. Bahrudin, M.A**  
**NIP. 19580824 1989031003**

Pembimbing II

**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**  
**NIP. 19800801 200321 1 001**

Ketua Jurusan

**Madnasir, S.E., M.Si**  
**NIP. 19750424 200212 1 001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung. Telp (0721) 70326*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM** (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa  
Teluk Betung) disusun oleh : **QOMARUDDIN, NPM : 1151010022, Jurusan :**  
**Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam pada hari/tanggal : Jum'at. 28 Desember 2018, pada pukul 13.00  
sampai 15.00 WIB.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang : Madnasir, S.E, M.S.I

Sekretaris : Dimas Pratomo, M.E

Penguji I : Hanif, S.E, M.M

Penguji II : Dr. Moh Bahrudin, M.A

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Dr. Moh. Bahrudin, M.A  
NIP. 19580824 1989031003**



## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَغْرَهُ إِنِّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

(Q.S Qasas : 26 )

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur yang tiada terhingga kepada-Mu ya Allah, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda Sultoni dan Ibunda Taslimah, terima kasih untuk setiap lantunan doa-doanya, dukungannya, serta kasih sayang yang tiada pernah putus disetiap langkah, yang selalu memberikan makna dalam setiap kehidupan, semoga Allah senantiasa melimpahkan kasih sayang-Nya kepada Ayah dan Ibu.
2. Kakak, Sepupuku, Keponakan, dan orang-orang terdekat yang selalu mendukung dalam hal apapun.
3. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2011 khususnya kelas A, terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan secara sadar maupun tidak sadar.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah sabar dalam mendidik penulis selama proses studi di UIN Raden Intan Lampung.
5. Almamater UIN Raden Intan Lampung dan yang dibanggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. UKM Pramuka Racana Raden Imba Kesuma Ratu-Putri Sinar Alam yang telah memberikan banyak pengalaman.
7. Adik-adik Pasukan Buana Jaya Paksi dan Garuda Cakra Jaya yang selalu memberikan semangat untuk penulis.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dianugerahi nama Qomaruddin oleh bapak dan ibuku tercinta yang merupakan anak keenam dari enam bersaudara. Dilahirkan pada tanggal 5 Desember 1992 di Desa Jagang Kecamatan balambangan Pagar Lampung Utara. Riwayat pendidikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan pertama di SD Negeri 1 Jagang dan diselesaikan pada tahun 2005
2. Pada tahun 2005 penulis melanjutkan pendidikan di MTs Hidayatul Mubtadi'in Jagang Balambangan Pagar diselesaikan pada tahun 2008.
3. Pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 Lampung Utara diselesaikan pada tahun 2011.
4. Pada tahun yang sama 2011 penulis melanjutkan pendidikan pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syari'ah.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu kita nantikan sampai pada akhir zaman.

Penulis skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak sekali menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih melalui tulisan ini kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, antara lain:.

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa mengayomi mahasiswanya.
2. Ahmad Madnasir S.E., M.E. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu mendukung mahasiswanya dalam mengerjakan skripsi.
3. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur selaku pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan-masukan yang sangat bermanfaat dalam proses penyusunan

skripsi ini hingga selesai. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan selalu melimpahkan rahmat-Nya.

4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insya Allah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
5. Bapak Subur selaku Kepala Sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung beserta guru-guru yang telah sedikit banyak telah membantu dalam mendapatkan informasi serta data-data yang dibutuhkan penulis dalam penelitian yang penulis lakukan.
6. Ayahanda Sultoni dan Ibunda Taslimah, terima kasih untuk setiap lantunan doa-doanya, dukungannya, serta kasih sayang yang tiada pernah putus disetiap langkah, yang selalu memberikan makna dalam setiap kehidupan, semoga Allah senantiasa melimpahkan kasih sayang-Nya kepada Ayah da Ibu.
7. Terima kasih untuk keluarga Besar yang selalu memberikan do'a semangat, motivasi serta dorongan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah kelas A angkatan 2011, terima kasih atas dorongan, gurauan canda, semangat dan telah menjadi bagian dari perjuangan dalam meraih gelar S.E. semoga kita semua bisa mewujudkan apa yang kita cita-citakan.
9. Untuk sahabatku, Solehudin, Khoirul Aziz, Eko Hendri, Iqbal, Akbaruddin, Adi Kurniawan, Hamdan Basori, Abdul, Dicky, Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.



10. Kepala sekolah dan Guru-guru SMP Taman Siswa Teluk Betung Yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Adik-adik Pasukan Buana Jaya Paksi dan Pasukan Garuda Cakra Jaya yang telah memberikan semangatnya.
12. Dan untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang juga telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan-kebaikan serta melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung

Penulis,

Qomaruddin

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DARTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Metode Penelitian .....	10
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen .....	17
1. Pengertian Manajemen .....	17
2. Fungsi Manajemen .....	18
3. Manajemen Sumber Daya Insani .....	18
B. Kompensasi .....	22
1. Pengertian kompensasi .....	22
2. Jenis-jenis kompensasi .....	23
3. Fungsi dan Tujuan kompensasi .....	24
4. Sistem dan Kebijakan kompensasi .....	26
5. Faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	28
C. Kinerja Karyawan .....	30
1. Pengertian kinerja .....	30
2. Indikator dalam Kinerja Karyawan .....	32
3. Penilaian Kinerja .....	33
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	35
D. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Islam .....	38
E. Konsep Ekonomi Islam Tentang Kompensasi .....	49
1. Pengertian Ekonomi Islam .....	49
2. Karakteristik Ekonomi Islam .....	51
F. Tujuan Ekonomi Islam .....	52



G. Nilai-nilai Universal Ekonomi Islam .....	52
H. Kompensasi dalam Prespektif Islam .....	53
1. Pengertian Upah .....	55
2. Dasar hukum Upah .....	65
3. Syarat-syarat Pelaksanaan Upah .....	66
4. Sistem Upah dalam Islam .....	68
<b>BAB III LAPORAN PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum SMP Taman Siswa Teluk Betung .....	76
B. Pelaksanaan Pembiayaan Manajemen Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung .....	84
C. Bentuk Kompensasi Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung .....	84
<b>BAB IV ANALISIS ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Tahapan Sistem Kompensasi Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung kota Bandar Lampung .....	105
B. Analisis Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi .....	114
C. Analisis Islam tentang Pemberian kompensasi dalam miningkatkan Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung .....	116
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	118
B. Saran .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan skripsi ini, dengan penegasan tersebut, diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Di samping itu, langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Judul skripsi ini adalah: “**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATAN KINERJA GURU DALAM PRERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (*Studi Pada SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*)”. Untuk itu, perlu diuraikan pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1. Analisis** adalah tinjauan dan ulasan secara cermat terhadap suatu masalah yang bertujuan untuk menemukan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi.<sup>1</sup>
- 2. Kompensasi** adalah imbalan jasa/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

---

<sup>1</sup> Jalaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1997, hlm.39.



memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

3. **Kinerja** adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>3</sup>
4. **Guru** adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>4</sup>
5. **Ekonomi Islam** adalah cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisa, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang islami.<sup>5</sup>

Dari penjelasan beberapa istilah di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa judul skripsi di atas adalah sebuah penelitian ilmiah mengenai analisis pemberian kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja guru dalam perspektif ekonomi Islam khususnya kompensasi yang diberikan kepada guru yang berada di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Selanjutnya juga akan menganalisa apakah pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru tersebut telah sesuai dan memenuhi syari'at dan tuntunan ajaran agama Islam.

---

<sup>2</sup> Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 181

<sup>3</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 231.

<sup>4</sup> Undang-undang Tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1

<sup>5</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UII Yogyakarta, *Ekonomi Islam*, cet. Ke-5, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 17.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis membahas judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan sesuatu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.
2. Karena tema tentang kompensasi sangat menarik untuk dikaji dan diteliti. Mengetahui kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru yang sesuai dengan syari'at islam, khususnya di SMP Taman Siswa Teluk Betung.
3. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini tersedia, baik data yang bersumber dari perpustakaan maupun di lapangan, tempat yang terjangkau, tersedianya waktu dan tenaga serta biaya.
4. Sesuai dengan bidang ilmu yang sedang penulis tekuni dan Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong

karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak



mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.<sup>6</sup>

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya akan memberikan imbalan sesuatu kepada karyawannya jika kinerja mereka dipandang baik oleh perusahaan. Oleh karenanya setiap karyawan dituntut untuk bisa memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Disini terdapat hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya.

Adapun yang dimaksud kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat diperlukan dan berpengaruh dalam kinerja karyawan hal ini adalah kinerja guru. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya kompensasi bisa menumbuh kembangkan kinerja guru.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaatan pekerjaan.<sup>7</sup> Dalam hal ini kinerja guru yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Kinerjanya yang baik tentu saja akan membawa perubahan dan kemajuan dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Yayasan Pendidikan Taman Siswa menyelenggarakan pendidikan sekolah tingkat menengah pertama (SMP), yang mana pada saat ini dipimpin oleh Bapak Subur. Adapun Karyawan, Staff, Guru dan TU adalah sebagai berikut :

---

<sup>6</sup> Mathins dan Jackson, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Universitas Diponegoro, Semarang, 2004, hlm. 81.

<sup>7</sup> Wilson Bangun. *Op.Cit.* hlm. 231.

**Tabel. 1**  
**Keadaan Guru, Staff dan Karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung**  
**Tahun Ajaran 2016/2017**

No	Nama	L/P	Jabatan	Pendidikan
1	Ki. Subur	L	Kepala Sekolah	PGSMTP
2	Ki Hersat Fajarianto, S.Pd	P	Asbid Kesiswaan	S1
3	Ki Hanafiah, S.Ag	L	Asbid Kemasyarakatan	S1
4	Nyi. Ismiyati, S.Pd	P	Asbid Kurikulum	S1
5	Nyi Sumiyati, S.Pd	P	Asbid Sarana Prasarana	S1
6	Nyi. Dra.Kalsumiyati	P	Bimbingan Konseling	S1
7	Ki. Aidit Gunadi	L	Bendahara	SMA
8	Ki. Harjoko	L	Ketua Tata Usaha	SMA
9	Ki. Chandra Purnama. S	L	Tata Usaha	S1
10	Ni. Irvani Maharani	P	Tata Usaha	S1
11	Nyi. Martha Catur Rini	P	Perpustakaan	SMA
12	Nti. Sri Mumpuni, A.Md	P	Pamong	D3
13	Ki. Aziddin	L	Pamong	PGSMTP
14	Nyi Dewi Asih, S.Pd	P	Pamong	S1
15	Nyi. Setyorini, S.Pd	P	Pamong	S1
16	Ki. Kastoro, S.Pd	L	Pamong	S1
17	Ki. Amin Chanda Polli	L	Pamong	S1
18	Nyi. Susi Mies Merri, S.Pd	P	Pamong	S1
19	Nyi. Novaliana, A.Md	P	Pamong	S1
20	Nyi. Sumarsih, S.Pd	P	Pamong	S1
21	Ki. Purwanto, S.Pd	L	Pamong	S1
22	Nyi. Sumarini, S.Pd	P	Pamong	S1
23	Ki. Andriansyah, S.Pd	L	Pamong	S1
24	Nyi. Warnasari, S.Pd	P	Pamong	S1
25	Nyi. Rd. HJ. Diana WH, S.H	P	Pamong	S1
26	Ki. Andri Rikardo, SE	L	Pamong	S1
27	Ni. Woro Putri Utami, S.Pd	L	Pamong	S1
28	Ki. A. Haji Ohorella, S.Pd	L	Pamong	S1
29	Ni. Kholifatul Husna, S.Pd	P	Pamong	S1
30	Nyi. Dessy Tamara S, S.Pd	P	Pamong	S1
31	Ni. Novinda Koes D, S.Pd	P	Pamong	S1
32	Ki. Heri Sutanto, S.H	L	Pamong	S1
33	Ki. Edi Miswar, S.Pd	L	Pamong	S1
34	Ki. Sanyoto, S.Pd	L	Pamong	S1
35	Eko Hendri Purnomo	L	Pelatih Pramuka	SMA
36	Danang Prasetyo	L	Pelatih Pramuka	SMA
37	Atifah Kurniasari	P	Pelatih Pramuka	SMA
38	Ki. Leman	L	Tukang Kebun	

*Sumber : Dokumentasi SMP Taman Siswa teluk Betung Bandar Lampung Tahun 2017*

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan di SMP Taman Siswa Teluk Betung didapatkan bahwa kinerja tenaga guru, staff dan karyawan di yayasan pendidikan tersebut sudah cukup baik. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Subur selaku Kepala SMP Taman Siswa yang menyatakan:

“Berdasarkan pantauan dan pengawasan yang dilakukan selama tahun ajaran 2016/2017 kinerja guru dan karyawan sampai dengan saat ini cukup memuaskan, kesemuanya terlihat dari partisipasi kehadiran di sekolah baik dalam hal mengajar maupun kegiatan yayasan. Di samping itu tanggung jawab dalam pekerjaan semakin meningkat berdasarkan tuntutan yayasan dan tuntutan profesi keguruan”.<sup>8</sup>

Berdasarkan keterangan diatas bahwa secara kinerja dilingkungan SMP ini cukup baik. Tentunya dalam hal ini peneliti menindak lanjuti dengan melakukan wawancara yang berkaitan dengan kompensasi atau upah. Adapun informasi yang diperoleh dari nyai Husna bahwa pembayaran kompensasi atau upah terhadap karyawan mengalami keterlambatan paling lama tiga bulan. Tentunya ini akan mempengaruhi kinerja para karyawan di SMP Taman Siswa.

Di dalam Islam secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik.<sup>9</sup> Karyawan dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Allah SWT berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

---

<sup>8</sup> Pra survey tanggal 9 Mei 2016

<sup>9</sup> Toto Tasmara, *Op.Cit*, hlm. 25

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.<sup>10</sup> (QS. Al-Najm : 39)

Ayat ini mengindikasikan bahwa manusia akan memperoleh hasil usahanya baik yang berdimensi duniawi maupun ukhrawi seperti apa yang telah ia usahakan. Ketika bekerja secara profesional dan ulet dalam menghadapi tantangan dunia usahanya, maka setiap manusia akan memperoleh kemakmuran ekonomi diantaranya mendapatkan kompensasi atau upah.

Berkaitan dengan upah yang diriwayatkan oleh Ibn Majah bahwa Rasulullah SAW bersabda :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَ هُبُّ بْنُ سَبْعِيْدٍ بْنُ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْإِجْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Menceritakan kepada kami ‘Abas Ibn Walid Al-Dimasqy menceritakan kepada kami Wahbu ibn sa’id ‘Athiyyah Al salamy menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman ibn zaid ibn Aslam dari ‘Abdullah ibn umar berkata Rasulullah Saw berkata : Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering”.<sup>11</sup>

Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat penulis merasa tertarik melakukan penelitian ini mengenai Analisis Pemberian Kompensasi

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Syaamil Qur’an, Bandung, 2009, hlm. 527.

<sup>11</sup> Muhammad ibn Yazid abu abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, Dar al-Fikr, Beirut, t.th, Juz 2, hlm. 817.



dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Prerspektif Ekonomi Islam (Studi Pada SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung) yang kemudian di susun dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi

#### **D. Rumusan Masalah**

Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari pokok masalah yang akan dibahas, maka perlu diadakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung?
2. Apakah pemberian kompensasi yang diterapkan kepada karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan Ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapaun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui kompensasi dalam meningkatkan kinerja yang diberikan kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung.
- b. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam mengenai pemberian kompensasi kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung.

##### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun Kegunan yang didapat dari penelitian :

- a. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang telah diperoleh sebelumnya.
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dan guru yang ada di SMP Tanam Siswa Teluk Betung.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi Kepala Sekolah dan bagian kepegawaian mengenai kompensasi yang diberikan dan kinerja dari guru yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran fakta-fakta.<sup>12</sup> Metode dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat esensial, sebab dengan adanya metode akan mempermudah dalam penelitian.

### **1. Sifat penelitian**

Di tinjau dari sifatnya maka yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.<sup>13</sup> Pada penelitian ini dilakukan secara sistematis terhadap data yang ada di lapangan, sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan dengan cara menggunakan metode ilmiah. Penelitian ini

---

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung. 2012. hlm. 2

<sup>13</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2013. hlm. 3

bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala, keadaan atau kelompok tertentu. Menurut Sugiyono,<sup>14</sup> penelitian deskriptif adalah: metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam kaitan penelitian ini menggambarkan apa adanya tentang hal-hal yang berkenaan dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.

## **2. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Dalam kaitan penelitian ini populasinya adalah seluruh guru dan karyawan yang ada di Sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung berjumlah 38 orang.

## **3. Sampel**

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>15</sup> Kemudian dalam menentukan sampel dari populasi yang akan diteliti, peneliti berpijak pada standar yang diungkapkan oleh Harsimi Arikunto, yaitu apabila subyek atau populasi kurang dari seratus lebih baik diambil semua untuk dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya lebih dari itu maka dapat diambil sampel antara 10–15% atau 20–25% atau lebih.<sup>16</sup> Berdasarkan pendapat diatas, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, yaitu

---

<sup>14</sup> Sugiyono. *Op., Cit*, hlm. 35

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2006. hlm.131

<sup>16</sup> *Ibid.* hlm. 155

sebanyak 38 orang saja, maka semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

##### **a. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi, observasi adalah : pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti.<sup>17</sup> Dengan metode ini penulis melakukan pengamatan secara langsung berbagai aktifitas yang terjadi untuk menggali data-data atau hal yang berkaitan tentang kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru.

##### **b. Wawancara (*interview*)**

Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antar pihak penanya dengan pihak yang ditanya atau penjawab.<sup>18</sup> Dan dapat diambil intisari bahwa wawancara adalah suatu tehnik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.

Wawancara yang akan penulis lakukan termasuk kedalam bentuk wawancara terpilih. Wawancara ditujukan kepada karyawan di lingkungan SMP Taman Siswa Teluk Betung.

Wawancara yang penulis lakukan juga termasuk kedalam wawancara *semi struktur*, yaitu dengan pertanyaan-pertanyaan yang memang sudah penulis persiapkan terlebih dahulu yang berhubungan

---

<sup>17</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 2, Andi. Yogyakarta. 2004. hlm.151

<sup>18</sup> Ismail Nawawi, *Op. Cit.*, hlm.130..



pada masalah, dan dengan didukung dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat spontan atau belum direncanakan sebelumnya.

Adapun jenis pertanyaan yang akan penulis ajukan yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman atau perilaku, pertanyaan yang berkaitan dengan pendapat, pertanyaan untuk mengungkapkan sumber data yang perlukan, pertanyaan yang menghasilkan data-data yang dibutuhkan, dan pertanyaan mengenai pengetahuan. Adapun alat bantu wawancara penulis meliputi kamera, dan alat tulis.

### **c. Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>19</sup> Dokumentasi tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan, sumber datanya masih tetap dan belum berubah. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk menghimpun data tentang sejarah singkat berdirinya SMP Taman Siswa Teluk Betung, keadaan guru karyawan dan dokumen-dokumen lain yang berkenaan dengan penelitian ini.

## **5. Metode Pengolahan Data**

Mengelola data yaitu menimbang, manyaring, mengatur dan mengklasifikasikan. Jadi dalam hal ini yang dimaksud pengelolaan data adalah memilih secara hati-hati, menyusun dan mengatur data yang relevan seperti dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan setelah semua data yang diperlukan

---

<sup>19</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.,Cit*, hlm. 231

terkumpul. Data selanjutnya dibagi menjadi dua, yaitu data lapangan (data mentah) dan data jadi.<sup>20</sup> Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Sudaryanto dan Moelong member batasan data sebagai bahan penelitian, yaitu bahan jadi (lawan dari bahan mentah) yang ada karena pemilihan aneka macam tuturan (bahan mentah).

Data lapangan atau data mentah merupakan data yang diperoleh saat pengumpulan data. Data mentah dalam penelitian ini adalah berupa data lisan, data tertulis serta foto. Data lisan dan tertulis tersebut diperoleh melalui wawancara terhadap narasumber atau subjek penelitian. Sedangkan data berupa foto merupakan data yang berfungsi mendeskripsikan suatu hal, benda maupun kejadian saat observasi maupun saat pengumpulan data.

## 6. Metode Analisi Data

Data-data yang telah diperoleh baik pustaka ataupun lapangan, akan penulis olah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Pemeriksaan Data ( *editing* )

Yaitu kegiatan untuk meneliti catatan para pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat digunakan untuk keperluan proses berikutnya.<sup>21</sup>

### b. Sistematika Data ( *sysmating* )

Yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.<sup>22</sup> Dari data yang telah dikumpulkan penulis

---

<sup>20</sup> Djam'an, Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Al-Fabeta. Bandung, 2010, hlm. 177

<sup>21</sup> Soeranto dan Lincolin Arsyad, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, 1993. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Edisi. 1, hlm. 133.

akan mengurutkan data sesuai dengan permasalahan penelitian ini dan menyesuaikannya dengan sistematika penulisan pedoman skripsi yang ada. Setelah selesai melakukan kedua metode tersebut, keseluruhan data akan diolah secara sistematis dengan menggunakan pola deduktif, yaitu suatu metode yang mempelajari gejala yang sifatnya umum untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang sifatnya khusus mengenai fenomena-fenomena atau gejala-gejala tertentu yang sedang diselidiki atau diamati secara seksama.<sup>23</sup>

Maksud dari metode ini adalah suatu cara menganalisa data-data yang didapat dari perpustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada. Yaitu permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi dalam ekonomi islam dilingkungan SMP Taman Siswa Teluk Betung.

## 7. Metode Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dari lapangan (*SMP Taman Siswa Teluk Betung*), maka penulis mengelolanya secara sistematis sesuai dengan sasaran permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut.

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode *kualitatif*, yaitu data yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa serangkaian informasi

---

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 126.

<sup>23</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Reasert Jilid II*, 1983. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, hlm. 42.

yang digali dari hasil peelitian tetapi masih merupakan fakta-fakta verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja.<sup>24</sup>

Analisis yang penulis pilih adalah analisi *deskriptif kualitatif* yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Analisis deskriptif ini digunakan dengan cara menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

---

<sup>24</sup> Djambak Syaipan, *Metodologi Penelitian*, 1998. Palembang : Universitas Sriwijaya, hlm. 78.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen dapat diartikan sebagai sistem kerja, maksudnya adalah bahwa di dalam setiap aktifitas suatu organisasi perlu memiliki kerjasama harmonis, melalui prosedur kerja. Untuk mencapai keharmonisan kerja maka seluruh tenaga kerja perlu memiliki dorongan untuk bekerja, kerjasama dan koordinasi.

Menurut George R. Terry manajemen adalah :

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”<sup>1</sup>

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mengarah pada terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, maka guna dan hasil tiap unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Berdasarkan definisi diatas, maka manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut :

Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*.

---

<sup>1</sup> Terry dan George R, *Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)*, PT. Bumi Aksara, Bandung, 2006, hlm. 67.

## **2. Fungsi Manajemen**

Manajemen memiliki fungsi-fungsi yang terkandung dalam manajemen yang meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Koordinasi
4. Pengarahan
5. Motivasi
6. Komunikasi
7. Kepemimpinan
8. Penanggungan resi
9. Pengambilan keputusan
10. Pengawasan dan pengendalian.<sup>2</sup>

Penjelasan disebutkan diatas bahwa sesuatu yang dikelola oleh manajemen adalah sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumberdaya alam dapat dikatakan sebagai objek sedangkan sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai subjek dari manajemen.

## **3. Manajemen Sumber Daya Insani**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani**

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta , sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber daya Insani (SDI) adalah

---

<sup>2</sup> Gitosudarmo dan Indriyo, *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*, : Penerbit BPFE ,Yogyakarta, 2001, hlm. 10.

salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.<sup>3</sup>

Warther dan davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.<sup>4</sup>

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Rajawali Press, Jakarta, 2009, hlm. 366

<sup>4</sup> <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573> , diakses tanggal 25 maret 2017 pukul 10:12

<sup>5</sup> [http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber\\_daya\\_manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia), diakses pada 13 desember 2017 pukul 14:32

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

#### **b. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam**

Panutan dan teladan umat Islam adalah Nabi Muhammad SAW. Seorang laki-laki pilihan Allah SWT yang diutus untuk menyampaikan ajaran yang benar yaitu Agama Islam. Sifat pebisnis sejati, jujur, cerdas dan amanah.<sup>6</sup> Oleh sebab itu, kita sebagai umat muslim wajib meniru dan mencontoh kepribadian beliau yang mulia. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam al-Qur'an berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ

الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat)*

---

<sup>6</sup> Hendri Tanjung, “Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul”, PT Gramedia, Jakarta, 2014, hlm 112

*Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. ( Q. S. Al Ahzab 21 )*<sup>7</sup>

Untuk dapat meneladani akhlak dan sifat Rasulullah SAW harus banyak belajar dari Al-Qur'an dan Al Hadits, karena setiap ayat dalam al- Quran selalu Beliau menjalankannya terlebih dahulu sebelum menyampaikannya kepada umatnya. Secara khusus ada empat sifat para nabi dan rasul Allah, terutama yang di warisi Nabi Muhammad yaitu:

- 1) *Shiddiq* (jujur), memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
- 2) *Amanah* (terpercaya). *Amanah* artinya terpercaya atau dapat dipercaya. Dalam keseharian, seseorang yang memiliki karakter ini ia berlaku jujur, memiliki moral yang baik, komitmen pada tugas dan kewajiban.
- 3) *Fathanah* (cerdas/bijaksana). *Fathanah* adalah cerdas, pandai, atau pintar. Seseorang yang memiliki karakter ini, ia memiliki penalaran yang baik, kearifan, bijak dalam keputusan, kemampuan mengambil berbagai realitas (hikmah) dari fenomena yang dihadapi.
- 4) *Tabligh* (menyampaikan). *Tabligh* adalah menyampaikan wahyu atau risalah dari Allah SWT kepada orang lain. Seseorang yang memiliki karakter ini ia menyampaikan kebijakan secara terbuka, melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan mempunyai sifat terbuka (transparan).

---

<sup>7</sup> Departemen Agama, Al-Quran dan Terjemahannya, Toha Putra, Semarang, 1988, hlm. 955.



## B. Kompensasi

### 1. Pengertian kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkankeluhan - keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.<sup>8</sup>

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>9</sup>

Menurut undang-undang, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha aytau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundfdang-undangan, termasuk

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai dan Ella Lauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo. 2011.Hlm. 741

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta. 2002. Hlm. 54

tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>10</sup>

Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagaamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.<sup>11</sup>

## **2. Jenis-jenis kompensasi**

Menurut Hadari Nawawi secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

### **a. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

---

<sup>10</sup> Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bab 1 pasa 1 ayat 30

<sup>11</sup> Veithzal Rivai dan Eka Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 741.

b. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah Pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari Natal dan lain-lain.

c. **Insentif**

Insentif adalah Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang.<sup>12</sup>

### **3. Fungsi dan Tujuan kompensasi**

Fungsi Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat sebagai berikut :

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsinya ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

---

<sup>12</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 316-317.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>13</sup>

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

---

<sup>13</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006 hlm. 188.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>14</sup>

#### 4. Sistem dan Kebijakan kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi

---

<sup>14</sup> Malayu Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 121-122

pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kasatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sisitem hasil, besarnya kompensasi yang diberikan selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempeunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

d. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, sesungguhnya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran mambantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraikan, spesifikasi, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada

keadilan dan undang-undangan perubahan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.<sup>15</sup>

## **5. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

### **a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

### **b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi maka semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **c. Serikat buruh atau organisasi karyawan**

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **d. Produktifitas kerja karyawan**

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

---

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 126

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah undang-undang dan kepper menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarannya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup atau *Cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti upah tingkat di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung. Karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan



rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur ( *disqueshed unemployment* ).

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan ) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.<sup>16</sup>

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.<sup>17</sup> Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hlm. 127-129

<sup>17</sup> M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 199.

menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Joko Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”<sup>18</sup>

Ambar Teguh Sulistiyanj juga mengartikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>19</sup> Sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama. Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.<sup>20</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan

---

<sup>18</sup> Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, Bayu Media, Malang, 2007, hlm. 78.

<sup>19</sup> Syafaruddin Alwi, 2017, “Kinerja”, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, Di akses 10 Januari 2017.

<sup>20</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipat ganda Kinerja Perusahaan)*, Salemba Empat, Jakarta, 2007, hlm. 337.

wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan moral atau etika.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

## **2. Indikator dalam Kinerja Karyawan**

Ada enam indikator dalam kinerja karyawan :

### **a. Kualitas.**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### **b. Kuantitas.**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **c. Ketepatan waktu.**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

**d. Efektivitas.**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

**e. Kemandirian.**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>21</sup>

**3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai

---

<sup>21</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006. hlm.260

dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.<sup>22</sup>

Menurut Hani Handoko pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang

---

<sup>22</sup> Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta, 2000. Hlm. 56

mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.<sup>23</sup>

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan. Kemampuan dan sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri itu adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penelitian

---

<sup>23</sup> Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000. Hlm. 30

mengenai seberapa besar pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yaitu:

- a. Kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan.
- b. Status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah bagi individu tersebut untuk puas.
- c. Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.
- d. Kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.<sup>24</sup>

Donelly Gilson dan Invancevich juga mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, kebutuhan, dan sifat, Persepsi terhadap tugas, Imbalan, Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Kemudian Faktor-faktor tersebut diatas diringkas menjadi 3 hal yang paling berpengaruh, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan

---

<sup>24</sup> Bambang Wahyudi, *Penilaian Tentang Kinerja*, <http://www.penelitian.kinerja.co.id/artikel/0607/4/html>

c. Lingkungan.<sup>25</sup>

Kinerja yang tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan, serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel individu harus dimotivasi untuk berusaha. Usaha atau *effort* untuk menghasilkan kinerja ditentukan oleh apakah kinerja personel akan digunakan sebagai basis memberikan penghargaan. Oleh karena itu, garis yang menghubungkan antar kinerja dan penghargaan berupa garis bergelombang (*wavy line*), bukan garis lurus (*straight line*), karena belum tentu kinerja akan diberi penghargaan.

Tinggi atau rendahnya usaha personel dalam menghasilkan kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Kemungkinan kinerja akan diberi penghargaan
- b. Nilai penghargaan

Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan kinerja diberi penghargaan tinggi, sehingga hal ini menyebabkan tingginya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Jika kinerja personel tidak diberi penghargaan, maka kemungkinan kinerja diberi penghargaan akan rendah, sehingga hal ini menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka dampaknya terhadap usaha personel dalam menghasilkan kinerja ditentukan pula oleh apakah penghargaan dirasa pantas oleh personel. Jika penghargaan yang diberikan kepada personel dirasa pantas,

---

<sup>25</sup> Syafaruddin Alwi, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>. Akses 12 juni 2017



penghargaan tersebut akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan personel atas penghargaan yang mereka terima akan meningkatkan nilai penghargaan, dan pada gilirannya tingginya nilai penghargaan akan meningkatkan usaha personel dalam menghasilkan kinerja. Sebaliknya ketidakpuasan personel atas penghargaan yang mereka terima akan menurunkan nilai penghargaan dan pada gilirannya, rendahnya nilai penghargaan akan menurunkan usaha personel dalam menghasilkan kinerja.<sup>26</sup>

#### **D. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam**

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan

---

<sup>26</sup> *Ibid.* hlm. 336-337

zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.<sup>27</sup>

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam

---

<sup>27</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2004, hlm. 225.

kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.<sup>28</sup>

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: *“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”*. (QS. Al-Mulk : 2)<sup>29</sup>

Oleh sebab itu para karyawan harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan ketrampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT dalam surat Al-Mulk diatas, Hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, Selalu berusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, Menghasilkan karya yang terbaik, Bekerja dengan kesalahan “nol”, Mengikuti acara pelatihan.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, Gema Insani, Jakarta, 2004, hlm. 47.

<sup>29</sup> Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Toha Putra, Semarang, 1988, hlm. 955.

<sup>30</sup> Muhammad, *Op.Cit.* hlm. 265

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Khususnya lagi dalam manajemen tingkat tinggi untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan jelas akan membutuhkan orang yang lebih kuat dan jujur yang benar-benar dapat menjaga sistem keuangan dan benar-benar jeli.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan, harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diembankan kepadanya. Sebagian pakar manajemen modern mengatakan bahwa “manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, atau etos kerja, bukan mendasarkan pada kualitas pekerja (jumlah karyawan) yang lebih mengutamakan kaidah matematis.”<sup>31</sup>

Memberikan kewenangan dalam mengatur manajemen juga merupakan suatu yang urgen. Keberadaan orang lain yang turut diberi kewenangan tidak hanya meringankan pekerjaan tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan usaha lain. Memberikan kewenangan berarti menginvestasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang tersimpan pada diri orang lain. Namun pelaku manajemen harus membuat kaidah-kaidah dan aturan kerja yang tepat untuk melatih karyawan agar tetap konsekuen dan tekun.

---

<sup>31</sup> Ali Muhammad Taufik, *Op.Cit.* hlm. 71

Tidak terlepas dari itu salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus atau tunjangan tahunan, banyak dari sistem manajemen yang tidak menggunakan ukuran standar kerja, atau pembagian tidak dilakukan secara jelas dan transparan. Oleh sebab itu diperlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Penilaian kinerja sebagai penilaian formal serta sistematis yang disusun untuk mengukur prestasi kerja aktual dari seorang karyawan. Penilaian tersebut menurut Ismail Yusanto dan Karebet W. memiliki tujuan:

- a. Menjadi dasar bagi pemberian *reward*
- b. Membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan
- c. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkrit tentang prestasi riil dan harapan atasan.
- d. Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kerja.<sup>32</sup>

Menurut Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma yang mengutip pendapatnya Sikula yang juga dikutip oleh Mangkunegara bahwa ruang lingkup dari pengukuran kinerja ditentukan dalam rumus  $5W + 1H$  yaitu:<sup>33</sup>

#### 1. *Who* (Siapa)

Pertanyaan ini mencangkup siapa yang harus dinilai Yakni seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai pada pegawai jabatan terendah. Juga siapa yang harus menilai? Yakni penilaian dilaksanakan

---

<sup>32</sup> Yusanto Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2010. hlm. 199

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 199, 208

oleh atasan langsung atau tidak langsung atau penilaian lain yang ditunjuk oleh pemimpin perusahaan karena kepakarannya.

## 2. *What* (Apa)

Apa yang harus dinilai? Yakni objek atau materi, seperti hasil kerja, kemampuan, sikap, kepemimpinan dan motivasi kerja. Juga dimensi waktu, seperti kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potential*).

## 3. *Why* (Mengapa)

Mengapa penilaian kinerja harus dilakukan? Hal ini untuk memelihara potensi kerja, menentukan kebutuhan pelatihan kerja, dasar pengembangan karir, dan dasar promosi jabatan.

## 4. *When* (Kapan)

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal dilakukan secara periodik, sedangkan secara informal dilaksanakan secara setiap saat.

## 5. *Where* (Dimana)

Ada 2 alternatif tempat bagi berlangsungnya penilaian, Yakni ditempat kerja (*on the job appraisal*) atau diluar tempat kerja (*off the job appraisal*) dengan cara meminta bantuan tenaga konsultan.

## 6. *How* (Bagaimana)

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan? Yakni dengan menggunakan metode tradisional antara lain *rating scale*, *employee comparison*, atau dengan cara modern diantaranya *management by objective (MBO)*, *assessment centre*.

Ali Muhammad Taufik mengungkapkan bahwa dengan adanya catatan kinerja tersebut terdapat beberapa hal yang sangat bernilai yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

1. Semua manusia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri.
2. Pada hari kiamat manusia akan mendapatkan buku catatannya terbuka.
3. Dia minta untuk membacanya sendiri.
4. Menghisab (menghitung) kesalahannya sendiri sebelum ia diharapkan pada hari kiamat.
5. Karena itu, seseorang harus menentukan dari sekarang, apakah dirinya akan berjalan sesuai dengan petunjuk, sehingga selamat atau menyesatkan dirinya (berjalan dengan mengikuti petunjuk) sehingga menjadi sesat.
6. Tanggung jawab sifatnya porsenal. Seseorang tidak akan memikul dosa yang diperbuat oleh orang lain.
7. Standar yang digunakan dalam penilaian harus diublikasikan dan disosialisasikan terlebih dahulu dengan standar kerja yang dibuat oleh administrasi.
8. Sanksi yang telah dijatuhkan terhadap orang yang melanggar tidak memerlukan tinjauan ulang, namun harus ada petunjuk dan pengumuman terlebih dahulu.
9. Selama catatan yang dilakukan itu rinci, penilaian pun akan lebih adil. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi:<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ali Muhammad Taufik, *Op.Cit.* hlm. 79

<sup>35</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan terjemahnya, Toha Putra, Semarang, 1988, hlm. 451

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَوَيْلَتَنَا مَا لَ  
هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا عَمِلُوا  
حَاضِرًا وَلَا يَظْلُمُ رَبُّكَ أَحَدًا

Artinya : “Dan diletakkanlah Kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: “Aduhai celaka Kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang juapun.” (Q.S Al-Kahfi: 49)

Dari ayat diatas tersebut di atas telah dijelaskan bahwa seorang manager harus selalu mencatat hasil kerja (prestasi kerja) karyawannya dalam usaha untuk pemberian *rewards* atau penghargaan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu manajer yang baik harus bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya atau karyawannya. Adapun beberapa unsur yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya:

- a. Motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja
- b. Memotivasi unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan
- c. Unsur ibadah
- d. Kejujuran.<sup>36</sup>

Manajer selain harus memberikan motivasi terhadap karyawan juga harus bisa memberikan penghargaan dan hukuman. Dalam Islam terdapat basyir dan nadzir yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan, karena jika hanya diberi *reward* saja, maka karyawan akan

---

<sup>36</sup> Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Gema Insani, Jakarta, 2003, hlm. 133



memiliki semangat melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan saja, karyawan akan cenderung takut dan tidak akan bisa berkembang.

Maka dari itu sebagai pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan sebagai berikut :

1. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan.
2. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian masing-masing dan mampu menempatkan orang-orang pada tempat yang benar yang sesuai dengan bidangnya.
3. Mampu memberikan *reward* terhadap karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik, berupa pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi bawahan.
4. Mampu memberikan contoh yang baik, yakni jika pemimpin menganjurkan pegawainya untuk tepat waktu, maka ia pun harus melaksanakan juga.

Keempat kemampuan di atas faktor yang sangat penting bahkan akan menentukan gerak sebuah organisasi. Organisasi itu akan berjalan dengan cepat, dinamis, efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya jika pemimpinnya memang pemimpin yang mencerminkan organisasi itu.<sup>37</sup>

Selain itu dalam Islam mengenai masalah kinerja juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar mereka bersikap profesional dalam bidang

---

<sup>37</sup> *Ibid.* hlm. 16-17

apapun. Profesionalisme dalam pandangan Islam menurut Muhammad Ismail Yusanto dicirikan dengan 3 hal, yaitu:

1. *Kafa'ah* (Keahlian dan Kecakapan)

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

2. *Himmatul 'Amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab. Dorongan utama yang diberikan kepada muslim pada waktu bekerja adalah bahwa Islam memandang aktivitas bekerjanya itu merupakan bagian dari Ibadah. Selain itu karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan (penghargaan), baik material maupun non materil.

3. *Amanah* (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah atau terpercaya dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat, bahkan negara.

Oleh sebab itu seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi menurut Toto Tasmara memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki jiwa kepemimpinan
- b. Selalu berhitung
- c. Menghargai waktu
- d. Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas.
- e. Hidup berhemat dan efisien
- f. Memiliki jiwa wiraswasta
- g. Memiliki insting bertanding dan bersaing
- h. Keinginan untuk mandiri (*independent*)
- i. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
- j. Berwawasan Makro-Universal
- k. Memperhatikan kesehatan dan gizi
- l. Ulet, pantang menyerah
- m. Berorientasi pada produktivitas
- n. Merperkaya jaringan silaturahmi.<sup>38</sup>

Selain itu Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung juga mengemukakan tentang cirri-ciri etos kerja muslim, antara lain:

- 1) *Al-Shalah* atau baik dan manfaat
- 2) *Al-Itqan* atau kemampuan dan perfectness

---

<sup>38</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dhana Bakti Wakaf, Jakarta 1995, hlm. 29-60

- 3) *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
- 4) *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal
- 5) *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
- 6) Mencermati nilai waktu.<sup>39</sup>

## E. Konsep Ekonomi Islam Tentang Kompensasi

### 1. Pengertian Ekonomi Islam

Dalam bahasa Arab istilah ekonomi diungkapkan dengan kata al-*'iqtisad* yang berarti kesederhanaan dan kehematan. Menurut Ali Anwar Yusuf ekonomi adalah : “kajian mengenai perilaku manusia dalam hubungannya dengan pemanfaatan sumber-sumber produktif untuk memproduksi barang dan jasa serta usaha mendistribusikannya”.<sup>40</sup> Berikut ini akan dipaparkan pengertian ekonomi Islam menurut beberapa ahli ekonomi Islam, yaitu sebagai berikut :

#### a. M. Akram Kan

Ekonomi Islam bertujuan untuk melakukan kajian tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai dengan berusaha memanfaatkan sumber daya alam atas dasar kerja sama dan partisipasi.

#### b. Muhammad Abdul Manan

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang bertujuan untuk mempelajari berbagai masalah-masalah ekonomi yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam.

#### c. Muhammad Nejatullah Assh-Sidiqy

Ekonomi Islam adalah hasil respon pemikir Islam terhadap tantangan ekonomi pada masa tertentu yang berpedoman pada al-Quran, Sunnah, akal (Ijtihad) dan pengalamani.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Didin Hafidhudin, *Op.Cit.* hlm. 40-42

<sup>40</sup> Veithzal Rivai, Andi Buchari, *Islamic economics (ekonomi Syariah bukan opsi, tetapi solusi)* hlm. 325

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 326

#### d. Hazanuzzaman

Memberikan pengertian ekonomi Islam sebagai ilmu ekonomi yang diturunkan dari ajaran al-Qur'an dan sunnah. Ekonomi Islam merupakan implementasi sistem etika Islam dalam kegiatan ekonomi yang ditujukan untuk pengembangan moral masyarakat. Pentingnya spirit Islam dalam setiap aktivitas ekonomi bisa memberikan justifikasi hukum terhadap fenomena ekonomi yang terjadi.<sup>42</sup>

Ekonomi Islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam upaya pemenuhan kebutuhan berlandaskan syariah Islam.<sup>43</sup> Firman Allah SWT dalam Surat al-Baqarah ayat : 168 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ ﴿١٦٨﴾

Artinya : *“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”*<sup>44</sup>

Dalam ayat lain Surat Al-Jumu'ah ayat 10 Allah SWT berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*<sup>45</sup>

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam bukan hanya merupakan praktik kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu dan komunitas muslim yang ada, namun juga merupakan

<sup>42</sup> *Op.,Cit*, hlm. 19

<sup>43</sup> Veithzal Rivaidan Andi Buchari, *Op.Cit*, hlm. 29

<sup>44</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 25

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 554

perwujudan perilaku ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam. Ia mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, menganalisis, dan mengajukan alternatif solusi atas berbagai permasalahan ekonomi. Ekonomi Islam merupakan konsekuensi logis dari implementasi ajaran Islam secara kaffah dalam aspek ekonomi. Oleh karena itu perekonomian Islam merupakan suatu tatanan perekonomian yang dibangun atas nilai-nilai ajaran Islam yang diharapkan mampu menjadi cerminan perilaku masyarakat muslim itu sendiri.

## **2. Karakteristik Ekonomi Islam**

Karakteristik utama Islam adalah ketaraturan dan keserasian. Satu-satunya agama di dunia ini yang memiliki sistem dan konseppenataan kehidupanyang paling lengkap.

Karakteristis ekonomi Islam sebagai berikut :

- a. Harta kepunyaan Allah SWT dan manusia merupakan khalifah atas harta
- b. Ekonomi terikat dengan akidah, syariah (hukum), dan moral
- c. Keseimbangan antara kerohanian dan kebendaan
- d. Kebebasan individu dijamin dalam Islam
- e. Negara diberi wewenang terut campurdalam perekonomian
- f. Bimbingan konsusmsi
- g. Petunjuk investasi
- h. Zakat
- i. Larangan riba.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Veithzal Rivai, Andi Buchari, *Op.Cit.* hlm. 169

## **F. Tujuan Ekonomi Islam**

Segala aturan yang diturunkan Allah swt dalam system Islam mengarah pada tercapainya kebaikan, kesejahteraan, keutamaan, serta menghapuskan kejahatan, kesengsaraan, dan kerugian pada seluruh ciptaan-Nya. Demikian pula dalam hal ekonomi, tujuannya adalah membantu manusia mencapai kemenangan di dunia dan di akhirat.

Tujuan Ekonomi Islam berdasarkan konsep dasar dalam islam yaitu tauhid dan berdasarkan rujukan pada Al quran dan Sunnah adalah :

- a. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia yaitu papan, sandang, pangan kesehatan dan pendidikan untuk setiap lapisan masyarakat.
- b. Memastikan kesamaan kesempatan bagi semua orang.
- c. Mencegah terjadi pemusatan kekayaan dan meminimalkan ketimpangan dana distribusi pendapatan dan kekayaan di masyarakat.
- d. Memastikan untuk setiap orang kebebasan untuk mematuhi nilai-nilai moral.
- e. Memastikan stabilitas dan juga pertumbuhan ekonomi.<sup>47</sup>

## **G. Nilai-nilai Dasar dalam Ekonomi**

- a. Keadilan, dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran, keberanian, dan konsistensi pada kebenaran.
- b. Pertanggungjawaban, untuk memakmurkan bum dan alam semesta sebagai tugas seorang khalifah. Setiap pelaku ekonomi memiliki tanggung jawab untuk berperilaku ekonomi yang benar, amanah dalam mewujudkan

---

<sup>47</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Teori Makroekonomi Islam*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 34

kemaslahatan. Juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum bukan kesejahteraan pribadi atau kelompok tertentu saja.

- c. Takaful ( Jaminan Sosial ), adanya jaminan sosial di masyarakat akan mendorong terciptanya hubungan yang baik di antara individu dan masyarakat, karena Islam tidak hanya mengajarkan hubungan vertikal, namun juga menempatkan hubungan horizontal ini secara seimbang.<sup>48</sup>

#### **H. Kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam**

Kompensasi ini dimaksud sebagai balasan jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, yang telah diberikan mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.<sup>49</sup>

Kompensasi terkait dengan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusi kepada organisasi.<sup>50</sup>

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau *reward*.

---

<sup>48</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam*, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2013, hlm.63

<sup>49</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranaa Media Group: Jakarta: 2010, hlm. 181.

<sup>50</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm, 348.



Kompensasi di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sitem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan kompensasi atau *reward* tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ  
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

*Artinya : “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya” (Q.S Al Baqarah : 279).<sup>51</sup>*

Islam melihat kompensasi atau *reward* sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kedua, kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan diletakkan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akherat dapat tercapai. Dimensi kompensasi di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil berakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa kompensasi (*reward*)

---

<sup>51</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Juz 1-30*, Mekar Surabaya, 2004, Hlm.59

yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran. Dalam organisasi islam, reward yang merupakan kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan Rasullulah SAW akan menjadi saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapat pekerjaannya di selesaikan olehnya namun tidak memberi upah kepadanya.”<sup>52</sup>

Kompensasi yang dirasakan tidak layak dan tidak adil, oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk mencapaikedilaan dan kelayakan yang lebih baik, maka maka perbedaan kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manaterial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas. Menurut definisi diatas dapat dimbil kesimpulan bahwa kompensasi dalam islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama.

### **1. Pengertian Upah**

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah.<sup>53</sup> Dari segi bahasa al-ajru yang berarti ‘iwad (ganti), oleh sebab al-sawa (pahala) dinamai juga

---

<sup>52</sup> Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2004, hlm.65.

<sup>53</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawir*.Pustaka Progresif, Surabaya, 1997, hlm. 9

al-ajru atau al-ujrah (upah).<sup>54</sup> Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa ijarh berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz iajarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.<sup>55</sup>

Syarat dan rukun al ijarah menurut ulama ada 4 yaitu :

- a. Orang yang berakad yakni mu'jir dan musta'jir
- b. Sewa/imbalan/upah secara alami setiap orang akan terdorong untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan untuk menyambung hidupnya, oleh karena itu wajar apabila dalam hidupnya seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain dan suatu hal yang wajar apabila upah akan menjadi salah satu rukun ijarah.
- c. Adanya manfaat/jasa dari akad ijarah tersebut.
- d. Si-gat ( Ijab dan Qobul ) Mu'jir dan musta'jir.<sup>56</sup>

Dalam pembahasan kali ini yang diuraikan adalah al-ujrah yang terkait dengan upah kerja, jadi yang di maksud al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekeja selama ia melakukan pekerjaan.

---

<sup>54</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 29

<sup>55</sup> *Ibid.* hlm. 30

<sup>56</sup> Heri Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Ekonisia, Yogyakarta, 2003, hlm. 422

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>57</sup>

Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.<sup>58</sup>

Nurimansyah Haribuan juga mendefinisikan bahwasannya upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning) yang diterima buruh (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>59</sup>

Sedangkan upah dalam undang-undang RI no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. hlm. 1108

<sup>58</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002. hlm. 68

<sup>59</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid 2. hlm. 361

<sup>60</sup> Undang-undang RI no 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*. hlm 4.

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.<sup>61</sup>

Dalam fiqh muamalah pelaksanaan upah termasuk dalam bab Ijarah, pada garis besarnya adalah ujah terdiri atas :

- a. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
- b. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.<sup>62</sup>

Upah mengupah bisa disebut juga dengan Ijarah 'ala al-a'mal yakni jual beli jasa yang biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahit pakaian, membangun rumah, dan lainnya Menurut Ulama Hanafi dan Maliki kewajiban upah berdasarkan pada tiga perkara yaitu :

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam akad.
- b. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- c. Membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit jika dua orang akad bersepakat untuk mengakhirkan upah hal itu dibolehkan.

Dari definisi diatas, bahwasannya ijarah merupakan transaksi atas suatu manfaat sumber daya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah kerja), adapun dasar hukum yang berkaitan dengan upah pekerja sebagaimana dalam dasar hukum diatas juga disebutkan diantaranya surat at-Talaq ayat 6 tentang memberi upah karena menyusui anak.

---

<sup>61</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002. hlm. 115

<sup>62</sup> Wahbah al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islamiy Wa Adillatuhu Juz IV*. hlm. 3811

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوا بِكُمْ بِمَعْرِوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فِى الضَّرْعِ لَهُوَ أُخْرَى ۖ

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S. At Talaq : 6).<sup>63</sup>

Dengan persyaratan obyek ijarah diatas maka Islam juga mengatur Upah persyaratan yang berkaitan dengan ujarah (upah) sebagai berikut :

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur jihalah (ketidak jelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
2. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

<sup>63</sup> Depag RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, hlm. 948

Berdasarkan uraian tersebut, para Ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.<sup>64</sup>

Dari nash-nash tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam. Dengan kata lain pelaksanaan pemberian upah (upah kerja) yang merupakan ijarah dalam hukum Islam.<sup>65</sup>

Pendapat Ibnu Taimiyah, bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (ujrah al-misli) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Gufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*. PT. Raja Grafindo Persada Kerja Sama dengan IAIN Walisongo Semarang, 2002. hlm.187

<sup>65</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, PT.Alma'arif, Bandung, 1987. hlm. 25

<sup>66</sup> A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Bina Ilmu, Jakarta, 1997, hlm. 93

Hal tersebut diatas dijelaskan bahwa *ujrah al-misli* (upah yang sepadan) ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain, dengan begitu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan jumlah upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya.<sup>67</sup> Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis, dengan demikian melalui tarif upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil. Dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak yaitu antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>68</sup> Apabila upahnya belum jelas tetapi transaksi ijarah tersebut sudah berlangsung, maka transaksi tersebut tetap sah, dan apabila kemudian hari terjadi perselisihan tentang kadar upahnya, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan (*ujrah al-misli*), oleh karena itu upah bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

1. Pertama: upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

---

<sup>67</sup> M. Arskal, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Pustaka Litera AntaraNusa, 2002. hlm. 100

<sup>68</sup> Op.Cit hlm. 98



## 2. Kedua: upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamm)

Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamm) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan diatas, sedangkan upah yang sepadan (ujrah al-misli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad ijarahnya telah menyebutkan hasil pekerjaannya.<sup>69</sup>

Dalam konteks di Negara kita upah yang sepadan (ujrah al-misli) itu sama dengan UMR/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, upah minimum regional (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut.

Taqiyyudin an-Nabhani dalam bukunya “pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani (produsen padi), penjahit (produsen sandang), dan tukang bangunan (produsen

---

<sup>69</sup> Taqiyyudin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 2002, hlm. 103

papan) untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (ujrah al-misli).<sup>70</sup>

Yusuf Qardhawi, berpendapat bahwa penetapan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.

Dalil-dalil sebagai alasan diantaranya adalah:

- a. Tanggung jawab negara yang dalam sistem Islam berada di tangan seorang imam, adalah tanggung jawab yang mutlak, sebagaimana dalam sabda Nabi SAW :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَإِلَامَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ

Artinya : *Dari Abdullah, Nabi Muhammad SAW bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya. (HR Bukhari Muslim).*<sup>71</sup>

- b. Menegakkan keadilan di dalam kehidupan umat manusia merupakan salah satu tujuan yang amat besar, setiap tindakan yang

---

<sup>70</sup> *Ibid*, hlm. 103

<sup>71</sup> Abu Husein Muslim bin Hajjaj Al- Qusyairi An- Naisaburi, Imam, Shahih. Muslim, terj. Adib Bisri Mustofa, Juz IV, Daarul Kutb Ilmiah, Beirut, hlm. 587.

bermaksud menegakkan keadilan dan meniadakan kezaliman, Islam sangat membolehkan sebagaimana dalam surat an-Nisa' ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.* ( Q.S An-Nisa : 58 )

- c. Syariat Islam berusaha keras mencegah terjadinya perbuatan yang merugikan orang lain, menurut syariat Islam tiap undang-undang peraturan atau tindakan tidak boleh mengakibatkan terjadinya saling merugikan antara sesama masyarakat.
- d. Hukum Islam membuka pintu seluas-luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum atau untuk menetapkan peraturan perundang-undangan dan peraturan yang dimaksud adalah menjamin kemaslahatan umum, atau mengambil tindakan untuk mencegah dan menanggulangi gejala-gejala tertentu yang tidak sehat, asalkan tidak bertentangan dengan nash-nash yang muhkam.

Dalam menghadapi kenyataan adanya perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang menjamin pengupahan yang adil bagi kaum buruh, menjamin kerjasama yang baik antara buruh dan majikan atas dasar landasan yang mantap, sehingga tidak terjadi kesewenang-wenangan terhadap kaum lemah, tidak ada golongan yang diperas untuk kepentingan golongan lain.

## 2. Dasar Hukum Upah

Banyak al-Qur'an dan hadist yang dijadikan argumen oleh para ulama' untuk kebolehan al-ujrah adapun landasan al-Qur'an diantaranya sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" ( Q.S Al-Qasas : 26 )*<sup>72</sup>

Dan dijelaskan bahwa penentuan upah itu harus ditentukan terlebih dahulu sebagaimana, Sabda nabi Muhammad Saw,

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنِ التَّجَشُّسِ وَاللَّمْسِ وَالْإِقَاءِ الْحَجَرِ ( احمد )

Artinya : *Sesungguhnya Nabi melarang mempekerjakan buruh sampai ia menjelaskan besaran upahnya, melarang Lams, najash dan ilqa' al-hajr (H.R Ahmad)*<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 158

<sup>73</sup> Imam Nasa'i, *Kitab Aiman Wannudzur*, no. 3798

Pada dasarnya hubungan kerja menurut Islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha atau pekerja, oleh karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan diluar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah, namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja diluar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadits diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.

Berdasarkan ketentuan dan hadits diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya.

### **3. Syarat-syarat Pelaksanaan Upah**

Mengenai penyerahan upah ini secara terperinci dalam Islam telah memberikan pedoman yaitu selesainya pekerjaan dan mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat yaitu mempercepat pembayaran upah pekerja.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukhan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Misalnya orang yang menyewa suatu rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja pengusaha dan negara, serta pemerintah mempunyai peran penting dalam penetapan upah agar di antara pihak tidak terjadi penganiayaan, dalam Islam dijelaskan bahwa antar pekerja dan pengusaha dilarang berbuat aniaya, keadilan a mereka harus ditegakkan.

Pengusaha harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya, dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja, syariat Islam telah memberikan pedoman yaitu apabila :

- a. Selesai bekerja. Berdasarkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu

Majah bahwa nabi saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : *Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*” (HR. Ibnu Majah, *shahih*)<sup>74</sup>

- b. Mengalirnya manfaat, jika ijarah untuk barang Apabila terdapat kerusakan pada 'ain (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, Ijarah menjadi batal.

---

<sup>74</sup> Qazwini al- Abi Muhammad bin Yazid, *Sunan ibnu Majah*, Juz 1, t.th, Dar Al –Fikr, hlm. 1283

- c. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak.

Ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan Ijarah (perjanjian kerja) yaitu :

- 1) Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan, tidaklah boleh dilakukan akad ijarah oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas keterpaksaan.
- 2) Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari pihak mu'jir dan musta'jir.
- 3) Sesuatu yang diakadkan harus sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud.
- 4) Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi ijarah adalah sesuatu yang mubah.
- 5) Pemberian upah atau imbalan dalam ijarah berupa sesuatu yang bernilai yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.<sup>75</sup>

#### **4. Sistem Upah (Ujrah) dalam Islam**

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah

---

<sup>75</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 35

kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam al-Qur'an surat an-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ  
مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ

Artinya : *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. ( Q.S. An-Nisa : 32 )*<sup>76</sup>

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan

---

<sup>76</sup> Depag RI, Al Qur'an dan terjemahnya. hlm. 150



perimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan. Dalam al- Qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi.

Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikkan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikkan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Madhab Hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menangguhkan sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu. Maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad ijarah untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus :

- a. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaanya.  
Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda nabi yang artinya "barang siapa mempekerjakan buruh hendaknya menjelaskan upahnya"
- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa

menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.<sup>77</sup>

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam memproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari ijarah dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Dilain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasarkan secara keseluruhan merosot.<sup>78</sup>

Tenaga kerja manusia tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal, manusia adalah manusia bukan benda mati. Meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi,

---

<sup>77</sup> Zuhaili, *Al Fiqh Al Islami Wa Adillatuhu*, Gema Insani, Jakarta, 2011, hlm. 3822

<sup>78</sup> An-Nabhani, *Membangun Sistem Alternatif Perspektif Islam*, hlm. 107

sehingga dalam hal ini memiliki karakter yang sama dengan barang-barang modal. Namun tenaga kerja tidak dapat diberlakukan sama seperti barang modal, mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh, tenaga manusia tidak dapat diperjualbelikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata-mata atas dasar harga pasar, demikian dalam penentuan upah tidak dapat semata-mata ditentukan berdasarkan market wage serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labour*), penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan, dua aspek inilah yaitu market wage dan kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan akan membentuk tingkat upah yang Islami.

Islam juga menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh dalam situasi pasar bersaing sempurna tingkat upah yang adil (*ujrah al-misli*) terjadi pada tingkat market wage ( *Tas'ir fi al-'amal* ) untuk itulah kebijakan upah tingkat yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini, tetapi ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini.

Dalam penentuan upah nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial tingkat market wage pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia

bersifat subjektif, jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif.<sup>79</sup>

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.<sup>80</sup> Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan

---

<sup>79</sup> M.B. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, Ekonisia, Yogyakarta, 2003, hlm. 228

<sup>80</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 194

transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).

Dan tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi Dalam Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm. 195-196



### **BAB III**

#### **LAPORAN PENELITIAN**

##### **A. Gambaran Umum SMP Taman Siswa Teluk Betung**

###### **1. Profil dan sejarah Perguruan Taman siswa Teluk Betung**

Perguruan Taman siswa Teluk Betung mulai melaksanakan kegiatan belajar mengajar sejak tahun 1932. Lokasi belajar siswa di Kampung Gedong Pakuon, menggunakan rumah adat Lampung berupa rumah panggung milik Bapak Hamzah dengan cara sewa. Tokoh masyarakat dan penyokong Tamansiswa Teluk Betung, antara lain Ki. Muhammad, tinggal di Kampung Talang pekerjaannya adalah Kepala Rumah Obat Dr. Kajat, Ki. Sanu yang tinggal di Kampung Kupang Kota dan Ki. Hamzah yang tinggal di Kampung Gedong Pakuon.

Tahun 1932 – 1934 status Tamansiswa Teluk Betung adalah Anak Cabang Tamansiswa Tanjung Karang, seperti halnya Tamansiswa Talang Padang. Jumlah Pamong ada dua orang yaitu :

1. Ki. Derwanto, berasal dari Jawa Tengah
2. Ki. Rustam Pesawik, seorang pemuda Lampung asli berasal dari Bunga Mayang Lampung Utara.

Sebelum Tahun Ajaran baru tahun 1934, bertambah pamong satu orang dari perwakilan Majelis Luhur Jakarta, seorang pemuda Aceh yang lahir di Panteraja bernama Ki. Ismaill. Beliau terkenal dengan panggilan Ismaill dobel el. Beliau meninggal lebih kurang seminggu sebelum Konferensi



Nasional Tamansiswa 1994 dan dimakamkan di Taman Wijaya Brata Yogyakarta.

Pada awal tahun ajaran baru tahun 1934 status Tamansiswa Teluk Betung ditingkatkan, dari Anak Cabang menjadi Cabang. Berdasarkan keterangan itu maka ditetapkan tanggal berdirinya Tamansiswa Teluk Betung adalah tanggal 01 Agustus 1934. Sebagai Ketua Perguruan ditetapkan Ki. Ismaill. Jumlah murid pada tahun itu lebih kurang 84 orang terdiri dari :

1. Taman Anak ( Kelas I – III SD ) : 3 kelas = 50 orang
2. Taman Anak ( Kelas IV – VI SD ) : 3 kelas = 30 orang
3. Kelas VI : 1 kelas = 4 orang

Atas permintaan Ki. Ismaill kepada Perwakilan Majelis Luhur di Jakarta, pada awal bulan September 1934 tambah lagi tenaga pamong satu orang, seorang pemuda kelahiran Kendal Jawa Tengah, yaitu Ki. Slamet. Pada tahun 1938 Ki. Slamet mempersunting gadis Lampung asli, putri bapak M. Idris seorang mantan Demang di Gedong Pakuon bernama Halijah binti M. Idris. Karenanya Ki. Slamet kemudian dikenal dengan nama lengkap Ki Slamet Jaya Saputra. Ada sebuah perjanjian yang unik antara Ki. Ismaill yang berasal dari Aceh Sumatra dan Ki. Slamet berasal dari Jawa. Untuk mewujudkan rasa satu bangsa, satu bahasa, dan satu tanah air, keduanya berjanji Ki. Ismaill akan menikah dengan gadis Jawa dan Ki. Slamet akan menikah dengan gadis Sumatra. Ternyata Tuhan Yang Maha Kuasa merestui, terbukti Ki. Slamet tahun 1938 menikah dengan Halijah binti M. Idris, gadis Lampung asli dan Ki. Ismaill menikah dengan Sudarmi

binti Raden Sarsono Atmodiharjo gadis Jawa asli yang ayahnya berasal dari Purworejo Jawa Tengah tahun 1944. Untuk meningkatkan gerak perjuangan Tamansiswa Teluk Betung dalam menjalankan misi mencerdaskan kehidupan masyarakat, pada awal tahun 1935 merencanakan akan membuka Taman Dewasa. Rencana itu disampaikan kepada wali murid, masyarakat simpatisan dan penyokong Tamansiswa. Mereka mendukung gagasan itu. Agar rencana itu dapat terwujud, maka dibentuklah dua buah Panitia. Panitia pertama diberi tugas untuk mengusahakan tanah dan gedung sendiri.

Untuk tugas itu panitia pertama diberi waktu dua atau tiga tahun lamanya. Panitia kedua diberi tugas mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan agar pada tahun ajaran 1935 Taman Dewasa bisa dibuka. Dalam waktu lebih kurang tujuh bulan, panitia kedua berhasil membuat meja dan bangku duduk = 10 stel @ 2 orang, papan tulis 2 buah, kursi guru 2 buah dan meja dan kursi kantor 1 stel. Untuk kegiatan belajar mengajar, sementara belum memiliki gedung sendiri, disewalah sebuah rumah penduduk di jalan Hasanuddin Kupang Kota. Pada tanggal 01 September 1935 resmilah pembukaan Taman Dewasa dengan jumlah murid = 12 orang. Untuk meramaikan suasana agar tidak terlalu sepi, ditariklah dari Gedong Pakuon murid kelas VII yang jumlahnya 14 orang. Pada tahun 1936 panitia pertama setelah bekerja lebih kurang dua tahun lamanya berhasil membuat bangunan gedung sekolah. Dindingnya dari papan, atap genting dengan penerangan listrik.

Tanahnya menyewa milik bapak Yahya Alm, letaknya di Kampung Talang. Pada tahun 1936 itu Taman Dewasa dan kelas VII pindah ke Talang. Keberadaan Taman Dewasa di Talang tidak dapat bertahan lama karena pada tahun itu juga bagian Taman Muda pindah juga ke Talang dari Kampung Gedong Pakuon, akibatnya keadaan murid menjadi berjejal. Akhirnya Taman Dewasa pindah lagi ke jalan Hasanuddin, menyewa rumah penduduk dekat dengan rumah sekolah sebelumnya, tetapi lebih besar rumahnya dan sewanya lebih murah. Keadaan Tamansiswa Teluk Betung seperti itu terjadi hingga tentara Jepang masuk ke Indonesia tahun 1942. Sejak Jepang masuk Lampung, Tamansiswa Teluk Betung nasibnya sama dengan Perguruan Tamansiswa di kota – kota lain, yang terpaksa harus tutup karena peraturan pemerintah kolonial Jepang. Tamansiswa diperlakukan sebagai sekolah pergerakan kebangsaan dan anti penjajah. Atas saran Ki. Ismaill, para pamong dan alumnus Tamansiswa disarankan agar masuk Heiho dan Ki. Ismaill sendiri masuk anggota PETA.

Pada jaman Jepang Ki. Ismaill menjadi salah satu anggota penasehat tentara Jepang, walaupun kenyataannya bukan penasehat yang sebenarnya, kecuali maksud Jepang yang sebenarnya adalah penasehat pelaksanaan penjajahan atas bangsa Indonesia. Karenanya Ki Ismaill akhirnya memutuskan untuk meninggalkan tugas yang menyakitkan hatinya itu. Pada awal kemerdekaan Republik Indonesia dan Lampung berstatus sebagai karesidenan Ki. Ismaill diangkat menjadi Kepala Jawatan Pendidikan Karesidenan Lampung, semacam Kepala Kantor Depdikbud Karesidenan.

Setelah keamanan negara aman, pada awal tahun 1950 para pamong Tamansiswa, tokoh masyarakat pencinta dan penyokong Tamansiswa berunding untuk membuka Perguruan Tamansiswa Teluk Betung yang selama itu tutup. Agar memudahkan dan memperlancar transportasi para murid, panitia yang dibentuk bercita – cita agar lokasi perguruan berada di tengah – tengah kota Teluk Betung di tepi jalan ke arah kota Tanjung Karang. Alhamdulillah Tuhan YME mengabulkan cita – cita yang mulia itu. Dengan landasan percaya pada kekuatan sendiri dan tetap bersandar pada kekuatan Illahi, bila Tuhan mengabulkan, pasti ada jalan dan wadah sebagai anugerah.

Perguruan ini, perguruanku, perguruanmu, perguruan kami, perguruan kita. Siapa yang harus memberi makna. Tentu saja siapa saja, aku, kita, kamu dan kami. Jawaban perguruan adalah setiap insan yang beriman. Setelah tanah diperoleh, bangunan didirikan, tetapi karena kesibukannya sebagai Kepala Jawatan Pendidikan Karesidenan Lampung tidak memungkinkan, maka untuk memimpin Perguruan Tamansiswa selanjutnya, Ki. Ismaill mempercayakan kepada Ki Slamet Jaya Saputra. Untuk menemani perjuangan Ki. Slamet Jaya Saputra, Ki. Ismaill memberi amanat kepada seorang pemuda berasal dari Bunga mayang satu Kampung dengan Ki. Rustam Pesawik yang bernama Abdul Halim. Pemuda itu ternyata mau menerima amanat dari Ki. Ismaill untuk menemani dan membantu Ki. Slamet Jaya Saputra dengan baik sesuai dengan tuntutan alam jamannya. Perguruan yang dibangun itu tidak lain adalah Perguruan Tamansiswa Jalan

W.R. Supratman 74 Teluk Betung Bandar Lampung ini. Dari tahun 1950 sampai kini, romantika dan dinamika sejarah silih berganti, pasang surut adalah alami yang harus diwaspadai dan disiasati. Bagian perguruan yang dibuka sejak berdiri hingga saat ini :

1. Taman Indria I ( TK ) 01 Agustus 1959
2. Taman Muda I ( SD ) 01 Agustus 1934
3. Taman Dewasa I ( SMP ) 01 September 1935
4. Taman Madya I ( SMA ) 17 Juli 1979 (Taman Madya I Generasi II)
5. Taman Karya Madya Ekonomi I ( SMK ) 17 Juli 1991
6. Taman Karya Madya Teknik I (SMK. Otomotif) 03 Juli 2002.<sup>1</sup>

**Ketua Perguruan dari Tahun 1934 – 2011 :**

1. Ki Ismaill : Tahun 1934 – 1950
2. Ki Slamet Jaya Saputra : Tahun 1950 – 1971
3. Ki A.R. Parwoto : Tahun 1971 – 1977
4. Ki Rustam Pesawik : Tahun 1977 – 1979
5. Ki Sarjuni Raharjo : Tahun 1979 – 1983
6. Ki Alm. Hi. Wiyono : Tahun 1983 – Wafat Tgl. 22 Mei 2014
7. Ki M. Subarjo : Tahun 2014- 2017 ( Tgl. 14 Juli 2014).
8. Ki H Surip Salamto : Tahun 2017- 2022.<sup>2</sup>

**2. Sejarah SMP Taman Siswa Teluk Betung**

Dikalangan perguruan Taman Siswa, Sekolah Menengah Pertama ( SMP ) disebut dengan Taman Dewasa. Kemudian Taman Dewasa Teluk

---

<sup>1</sup> Perguruan Taman Siswa Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung, 2017. hlm.2- 4.

<sup>2</sup> Domentasi Yayasan Taman Sisiwa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

Betung Berdiri pada tanggal 1 September 1935 dengan akte notaris nomor : 3/1953/j, 14 Maret 1953. Kemudian izin operasionalnya berdasarkan SK kakanwil Depdikbud Propinsi Lampung nomor : 1286/I.12.BI/U/1990/13 Nopember 1990.

a. Visi

Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berjiwa Merdeka, berpengatahuan, berketrampilan serta sehat jasmani dan rohani.

b. Misi

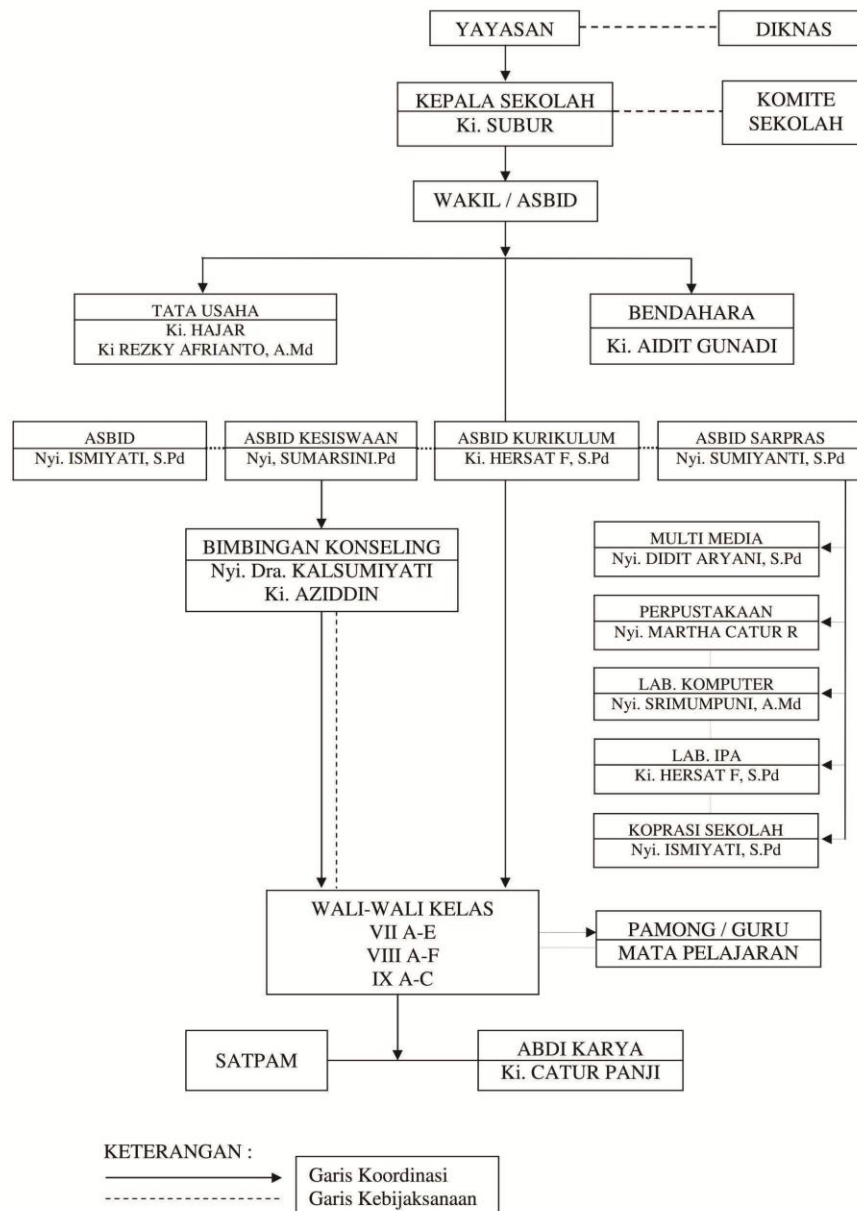
1. Menyiapkan Calon Pemimpin masa depan yang berjiwa merdeka, serta beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Pengetahuan dan kemampuan Peserta didik melalui pembelajaran sistem Among yang berorientasi pada pendekatan CTL.
3. Menjadikan SMP Tamansiswa Teluk Betung sebagai Sekolah Kebangsaan yang menjunjung tinggi nilai - nilai Budi Pekerti Luhur. <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Dokumentasi SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, 02 Desember 2017

### 3. Struktur SMP Taman Siswa Teluk Betung

#### STUKTUR ORGANISASI TAMAN DEWASA SMP TAMAN SISWA TELUK BETUNG



Sumber : Dokumentasi SMP Taman Siswa teluk Betung Bandar Lampung

## **B. Pelaksanaan Pembiayaan Manajemen Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung**

Biaya Pendidikan yang ada di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung adalah berupa biaya langsung yaitu biaya yang dikeluarkan oleh sekolah secara langsung menunjang penyelenggaraan pendidikan. Biaya langsung di SMP Tamansiswa Teluk Betung digunakan untuk memenuhi pengeluaran rutin sekolah dan pengeluaran non rutin sekolah meliputi gaji guru, pemeliharaan sarana dan prasarana, pengadaan inventarisasi sekolah, rekening listrik dan telepon, pajak serta kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler.

Sumber pembiayaan yang ada di SMP Tamansiswa Teluk Betung berasal dari siswa, meliputi uang pendaftaran, uang bulanan dan uang tahunan. SMP Tamansiswa Teluk Betung merupakan sekolah yang berdiri di bawah naungan Yayasan Taman Siswa dan Yayasan ini memiliki beberapa unit jenjang kependidikan Sekolah yaitu TK, SD, SMP, SMA. Sumber dana yang diberikan yayasan kepada SMP Tamansiswa Teluk Betung berupa dana usulan yang sudah ada di RKAS dan dana *incidental* yaitu dana yang dikeluarkan apabila dalam penganggaranya mengalami kekurangan dana.

## **C. Bentuk Kompensasi Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung**

Dalam pemberian kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketentuan yang ada di suatu organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan antara satu organisasi mungkin akan berbeda dengan organisasi



lain dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja dari pegawai pada suatu organisasi.

Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Dalam pemberian bentuk kompensasi di SMP Taman Siswa Teluk Betung diatur menurut ketentuan yang telah ditentukan dalam aturan kepegawaian Taman Siswa. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Ki. Subur selaku ketua Kepala SMP Taman Siswa sebagai berikut:

“Taman Siswa sudah memiliki aturan kepegawaian yang dibakukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia yang bekerja di lembaga pendidikan yang dinaungi Yayasan Taman Siswa. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menjadi pedoman dalam penetapan aturan bagi segenap personalia yang ada. Aturan yang dibuat meliputi seleksi dan persyaratan pegawai, pengangkatan dan pembinaan karir serta bentuk kompensasi yang berhak diterima oleh seorang pegawai”.<sup>4</sup>

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa semua kegiatan bagi kepegawaian di Yayasan Taman Siswa mengacu kepada aturan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa. SMP Taman Siswa Teluk Betung mengatur personalia yang ada juga dengan mengacu pada ketentuan di buku aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa. Dalam pemberian bentuk kompensasi seperti yang dinyatakan oleh Ki. Subur selaku Kepala SMP Taman Siswa Teluk Betung sebagai berikut:

“Sistem kompensasi yang diberikan dilingkup SMP Taman Siswa Teluk Betung adalah sesuai dengan ketentuan aturan kepegawaian yang

---

<sup>4</sup> Ki Surip Salamto, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 01 Desember 2017

ditetapkan pengurus Yayasan Taman Siswa. Segala bentuk kompensasi yang diterima seluruh guru sudah merujuk pada aturan yang ditetapkan Yayasan Taman Siswa<sup>5</sup>.

Bentuk kompensasi yang ditetapkan di SMP Taman Siswa yang tertulis dalam Buku aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa disebutkan dalam pasal 4 tentang definisi lain-lain pada buku aturan Kepegawaian Yayasan Taman Siswa disebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi ini dalam bentuk :

#### 1. Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status dan golongan pegawai. Seluruh guru yang ada di SMP Taman Siswa mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, pangkat dan masa pengabdian. Semakin tinggi status kepegawaian, pangkat dan lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula ketetapan gaji pokok yang diterima oleh guru. Sebaliknya seorang guru baru yang status kepegawaian masih rendah gaji pokok yang diterima juga rendah. Seperti dalam pemaparan Ki. Subur sebagai berikut :

“Gaji adalah dana rutin yang diberikan kepada semua guru setiap bulan. Di SMP Taman Siswa besar gaji pokok setiap guru berbeda dengan mempertimbangkan pada 3 aspek yaitu status kepegawaian, pangkat dan masa pengabdian. Semakin tinggi status, pangkat dan lama masa pengabdian tentunya gaji pokok yang diterima semakin tinggi. Berbeda dengan guru yang status, pangkat dan lama masa pengabdian baru maka gaji pokok tiap bulannya juga masih rendah.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ki Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 01 Desember 2017

<sup>6</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

Ketetapan perbedaan gaji pokok yang diperhitungkan aspek pangkat status dan lama masa pengabdian ini menciptakan rasa keadilan bagi guru. Guru yang lebih senior/lama masa pengabdiannya menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji yang lebih besar dibandingkan dengan guru yang baru. Hal ini menjadi semangat bagi guru-guru baru untuk terus bekerja di SMP Taman Siswa dengan harapan jika masa kerja semakin lama statusnya semakin tinggi tentunya gaji pokok yang diterima semakin tinggi.

## 2. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Bentuk tunjangan yang diberikan kepada guru di SMP Taman Siswa ada 3 macam yaitu :

### a. Tunjangan Struktural

Tunjangan struktural adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural di SMP Taman Siswa. Pada unit di SMP Taman Siswa terdapat struktur jabatan yang terdiri dari :

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Wakil Kepala Kesiswaaan
- 3) Wakil Kepala Bidang Kurikulum
- 4) Wakil Kepala Sarana Prasarana
- 5) Bendahara
- 6) Tata Usaha

- 7) Bidang Sarana Prasarana ( Multimedia, Perpustakaan, Lab. Komputer, Lab IPA dan Koperasi Sekolah )
- 8) Bimbingan Konseling
- 9) Wali Kelas
- 10) Pamong ( Guru ).
- 11) Satpam
- 12) Abdi Karya.<sup>7</sup>

Ki. Subur menjelaskan seluruh koordinator pada unit di SMP Taman Siswa personalianya ditentukan oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan mempertimbangkan personalia yang dianggap mampu memenuhi kriteria menerima amanah tersebut. Seperti dalam wawancara berikut :

“Sesuai dengan aturan kepegawaian di Yayasan di SMP Taman Siswa terdapat personalia yang dapat menjabat dalam struktural di unit. Di SMP Taman Siswa pengaturan guru yang menjabat dalam struktural ditentukan oleh kepala sekolah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan tanpa melihat status kepegawaian. Belum tentu guru yang punya jabatan sebagai PTY menjabat secara struktural, akan dinilai kemampuan yang sesuai kriteria kinerja yang dibutuhkan. Dengan kata lain, bisa jadi pengampu jabatan struktural guru dengan status calon tetap, kontrak ataupun magang. Ketetapan tunjangan struktural hanya diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural”.

#### b. Tunjangan Fungsional

Tunjangan fungsional adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru melekat pada jabatan struktural yang bersangkutan.

#### c. Tunjangan Keluarga

Bentuk kompensasi berupa tunjangan keluarga ditetapkan oleh Yayasan Taman Siswa dengan ketentuan :

---

<sup>7</sup> Dokumentasi, Struktur Organisasi SMP Taman Siswa, 2017

- 1) Pegawai tetap dan Calon Pegawai Tetap Laki-laki mendapatkan tunjangan keluarga berupa tunjangan istri pertama yang sah, anak kandung, dan anak angkat yang sah.
- 2) Pegawai Tetap dan Calon Pegawai Tetap laki-laki yang istrinya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Tetap/ Calon Pegawai Tetap dilingkungan Yayasan SMP Taman Siswa, maka pegawai tersebut dianggap sebagai pegawai buangan dan kepadanya tidak diberikan tunjangan keluarga.
- 3) Tunjangan anak yang diberikan kepada pegawai tetap dan Calon Pegawai Tetap Laki-Laki dipersyaratkan sebagai berikut:
  - a) Anak kandung dan atau anak angkat yang sah
  - b) Anak belum menikah
  - c) Anak belum mandiri
  - d) Anak belum berusia 23 tahun
  - e) Anak yang mendapatkan tunjangan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) anak
  - f) Anak kandung yang belum masuk pada daftar tunjangan pegawai ditempat lain.
- 4) Pegawai Tetap dan Calon Pegawai Tetap laki-laki diberhentikan tunjangan isteri apabila :
  - a) Berpisah atau cerai
  - b) Isteri Meninggal Dunia

5) Pegawai Tetap dan Calon Pegawai Tetap laki-laki diberhentikan tunjangan anak apabila :

- a) Anak kandungnya tidak lagi menjadi beban tanggung jawab yang bersangkutan
- b) Tidak lagi memenuhi persyaratan

Di SMP Taman Siswa bentuk kompensasi berupa tunjangan diberikan kepada guru untuk menghargai kinerja yang diberikan sebagai mana hasil wawancara berikut :

“Tunjangan adalah bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada guru terkait kinerja yang diberikan. Macam tunjangan yang diberikan ada 3 yakni tunjangan struktural, tunjangan fungsional dan tunjangan keluarga. Tunjangan struktural diberikan kepada guru yang mengampu jabatan struktural pada tahun berjalan, lebih khusus lagi guru yang memiliki jabatan struktural dan telah mencapai status calon pegawai tetap dan pegawai tetap akan menerima tunjangan fungsional. Tunjangan keluarga khususnya diberikan kepada semua guru laki-laki yang telah memiliki status calon pegawai tetap dan tetap. Hal ini dipertimbangkan karena laki-laki adalah penopang nafkah utama dalam keluarga”.<sup>8</sup>

Seorang guru diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, namun juga terampil dalam menjalankan tugas-tugas lain yang dapat mengembangkan kemampuan diri dan memberikan layanan lebih kepada peserta didik. Guru yang dinilai mampu dalam melaksanakan tugas lebih dari mengajar diberikan tambahan tugas mengampu amanah struktural di SMP Taman Siswa. Bentuk kompensasi yang diterima jika menjabat amanah struktural adalah tunjangan struktural. Dan bagi guru yang telah mencapai status calon tetap dan tetap yang menjabat amanah struktural akan menerima tambahan

---

<sup>8</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

tunjangan fungsional. Khusus bagi guru laki-laki yang berstatus calon tetap dan tetap akan menerima tunjangan keluarga. Hal ini tentunya dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru. Guru yang mampu menunjukkan kinerja lebih dapat menempati jabatan struktural sehingga bentuk kompensasi yang diterima dapat bertambah.

### 3. Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterima berupa insentif adalah :

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Biaya Perjalanan Dinas
- d. Tambahan Kerja Lembur
- e. Bentuk lain terkait penambahan kualitas/prestasi kerja, Insentif menjadi bagian bentuk kompensasi yang diterima guru sebagai tambahan kerja yang dilakukan diluar kewajiban. Insentif bersifat insidentil artinya tidak tetap setiap bulan.

Insentif diberikan kepada guru yang dinilai mampu melaksanakan tugas tambahan dan layak untuk diberikan insentif. Bentuk insentif yang diterima guru bergantung pada jenis tugas yang dilaksanakan. Misalkan seorang guru ditugaskan mengikuti studi banding lembaga maka guru tersebut berhak

menerima insentif berupa biaya perjalanan dinas. Dapat juga guru ditugaskan mendampingi peserta didik mengikuti suatu kegiatan di luar sekolah guru tersebut berhak menerima insentif berupa tambahan kerja lembur. Guru yang dapat menghantarkan peserta didik mengikuti suatu perlombaan dan dapat meraih prestasi dalam perlombaan tersebut maka guru dapat menerima bonus sebagai insentif atas prestasinya kerjanya.<sup>9</sup>

Insentif ini menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima guru SMP Taman Siswa dalam melakukan kinerja lebih. Insentif diterimakan bagi guru yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan kinerja. Sehingga guru dapat memacu semangat menunjukkan diri mampu diberikan suatu tugas lebih dan dapat diperhitungkan kelebihan jamnya kerjanya dan dapat menerima bentuk kompensasi berupa insentif.

#### 4. Santunan

Bentuk kompensasi lain yang diterima guru di SMP Taman Siswa adalah santunan. Santunan menjadi bentuk kompensasi yang diberikan pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial kepada guru dengan tujuan untuk mengurangi beban hidup untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Macam-macam santunan yang diberikan kepada guru adalah :

- a. Keringanan Biaya Pendidikan Anak adalah keringanan biaya pendidikan yang diberikan kepada anak kandung yang bersekolah dilingkungan Yayasan Taman Siswa dengan jumlah sebanyak-banyaknya 3 anak. Keringanan biaya pendidikan berupa:

---

<sup>9</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017



- 1) Bebas uang gedung
  - 2) Keringanan iuran bulanan / SPP hingga 50%
  - 3) Keringanan bentuk lain sesuai rekomendasi pengurus Yayasan
- b. Santunan Sosial Kesehatan adalah santunan yang diberikan kepada seluruh pegawai beserta keluarganya (istri atau suami) beserta anaknya.
- c. Santunan kematian adalah santunan yang diberikan kepada seluruh pegawai apabila meninggal dunia dengan ketentuan yang meninggal adalah :
- 1) Diri sendiri
  - 2) Suami/Istri
  - 3) Anak Kandung
- d. Bantuan Studi Lanjut digolongkan menjadi dua macam yaitu :
- 1) Tugas dari institusi dengan persetujuan badan pengurus. Jika pegawai mendapat tugas untuk melanjutkan studi maka pegawai tersebut menerima bantuan hibah biaya pendidikan sebesar 75%.
  - 2) Studi Lanjut atas kemauan sendiri dengan persetujuan kepala/pimpinan/ketua tidak mendapat hak bantuan biaya kecuali ada ketetapan dari badan pengurus.
- e. Santunan Biaya Persalinan diberikan kepada pegawai wanita atau istri pertama sah dari pegawai dengan besaran yang ditentukan unit masing-masing.

- f. Tunjangan Hari Raya adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai dengan besaran maksimal 1 kali gaji yang diterima minimal pada hari ke- 20 bulan Ramadhan.
- g. Santunan makan siang adalah santunan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja melampaui batas makan menurut semestinya. Santunan makan dapat diberikan berupa uang makan atau konsumsi. Santunan makan akan hangus apabila yang bersangkutan tidak masuk kerja atau tidak mengambilnya. Besar santunan makan bergantung pada unit kerja masing-masing.
- h. Santunan dana pensiun adalah diberikan kepada pegawai yang telah memasuki masa pensiun dan/atau sekurang-kurangnya telah mengabdikan selama 30 tahun. Santunan dana pensiun diberikan kepada pegawai selama masih hidup. Pegawai yang mendapatkan dana pensiun adalah pegawai yang mengikuti program dana pensiun.

Dalam memberikan santunan guru di SMP Taman Siswa sesuai dengan ketentuan Yayasan Taman Siswa yakni menetapkan besar dan jenis santunan antara status kepegawaian yang satu dengan yang lainnya berbeda. Santunan yang diterima pegawai tetap besar dan jenisnya berbeda dengan calon pegawai tetap, berbeda dengan pegawai kontrak, berbeda dengan pegawai honorer. Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai tetap adalah :

- 1) Keringanan biaya pendidikan anak
- 2) Santunan sosial kesehatan

- 3) Santunan kematian
- 4) Bantuan studi lanjut
- 5) Santunan biaya persalinan
- 6) Tunjangan hari raya
- 7) Santunan makan siang
- 8) Santunan dana pensiun.

Bagi pegawai dengan status calon pegawai tetap tidak menerima santunan berupa bantuan studi lanjut dan juga santunan dana pensiun.

Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai kontrak adalah :

- 1) Santunan sosial kesehatan
- 2) Santunan kematian
- 3) Santunan biaya persalinan
- 4) Tunjangan hari raya
- 5) Santunan makan siang

Bagi pegawai dengan status kontrak tidak menerima santunan berupa santunan keringanan biaya pendidikan anak, bantuan studi lanjut dan santunan dana pensiun.

Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai honorer adalah :

- a. Santunan kematian
- b. Santunan makan siang.

Bagi pegawai dengan status kontrak tidak menerima santunan berupa santunan keringanan biaya pendidikan anak, santunan sosial

kesehatan, bantuan studi lanjut, tunjangan hari raya dan santunan dana pensiun.

Santunan juga menjadi bentuk kompensasi bagi guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung. Santunan diberikan kepada semua guru dengan jumlah yang berbeda disesuaikan dengan status kepegawaian guru. Jika guru memiliki status sebagai guru tetap maka jumlah santunan yang diterima ada 8 macam seperti yang disebutkan di atas. Namun semakin rendah status pegawai guru maka santunan yang diterima juga akan semakin dikit. Dengan demikian guru akan terus meningkatkan kinerja agar dapat menjadi pegawai tetap sehingga jenis bantuan yang diterimakan akan semakin lengkap sebagaimana penuturan Ki. Subur sebagai berikut:

“Santunan menjadi kompensasi pelengkap dalam usaha meningkatkan kesejahteraan guru dan mengurangi beban hidup yang ditanggung seorang guru. Di SMP Taman Siswa sudah diatur bentuk santunan yang diberikan dan ketetapan bagi guru untuk memperolehnya”.<sup>10</sup>

Pemberian bentuk-bentuk kompensasi ini juga diperkuat oleh pernyataan Nyi. Kholifatul Husna seorang Guru Pendidikan Agama Islam yang menyatakan dirinya adalah guru di SMP Taman Siswa dengan status kontrak. Di SMP Taman Siswa selain menjadi guru dirinya mendapat tugas tambahan sebagai koordinator bidang kegiatan. Tugas yang dilakukan adalah membuat program peningkatan *live skill* anak dalam bentuk kegiatan yang disesuaikan dengan kompetensi yang diharapkan. Dalam setiap bulan secara rutin dirinya menerima bentuk kompensasi berupa gaji pokok dan tunjangan struktural. Karena statusnya masih

---

<sup>10</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

kontrak dirinya menjabat struktural namun belum mendapatkan tunjangan fungsional. Namun secara insidentil dirinya mendapatkan insentif berupa tambahan kerja lembur dalam menjalankan tugasnya. Dirinya menyatakan cukup senang karena kinerjanya dihargai sesuai dengan yang dilaksanakan. Dan juga dirinya terpacu untuk melakukan kinerja lebih agar dapat menjadi pegawai tetap di SMP Taman Siswa sebagai mana dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Saya sekarang masih sebagai guru kontrak di SMP Taman Siswa. Selain mengajar saya sekarang menjalankan amanah sebagai koordinator bidang kegiatan. Bentuk kompensasi yang rutin saya terima setiap bulan adalah gaji dan tunjangan struktural. Saya belum menerima tunjangan fungsional karena status saya masih guru kontrak belum menjadi guru calon tetap ataupun tetap. Terkait kerja tambahan yang saya lakukan saya diberikan insentif yang disesuaikan dengan tugas yang saya lakukan. Jika saya masuk dari pagi dan pulang sore hari saya mendapatkan jatah santunan makan siang dari sekolah. Beberapa waktu yang lalu saya juga mengalami musibah kecelakaan sepeda motor dan sekolah juga memberikan santunan kesehatan kepada saya. Hal ini membuat saya merasa senang bekerja di SMP Taman Siswa. Saya juga termotivasi untuk menunjukkan kinerja lebih sehingga status kepegawaian saya naik menjadi guru calon tetap atau nanti guru tetap”.<sup>11</sup>

Pernyataan Nyi. Kholifatul Husna, S.Pd juga diperkuat oleh Nyi.

Sumarsih, S.Pd sebagai berikut :

“Saya guru matematika di SMP Taman Siswa. Saya bergabung dengan sekolah ini sejak 1 tahun yang lalu. Saat ini status saya masih sebagai guru honorer. Setiap bulan bentuk kompensasi yang saya terima berupa gaji pokok saja. Terkadang saya juga menerima insentif bila saya bertugas menjadi seminar, atau melakukan pendampingan dalam kegiatan anak-anak. Jika mengajar sampai sore saya mendapat jatah makan siang dari sekolah. Saya mengetahui bentuk kompensasi bagi guru di sini bermacam-macam. Ini membuat saya merasa bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja saya agar status saya merasa

---

<sup>11</sup> Nyi. Novaliana, A.Md, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja saya agar status saya juga dapat memenuhi sebagai guru kontrak sehingga bentuk kompensasi saya juga bertambah”.<sup>12</sup>

Selain keempat bentuk kompensasi di atas terdapat pula bentuk kompensasi non finansial yang diberikan kepada guru berupa cuti yang diatur sebagai berikut:

- a. Pejabat yang berhak memberi cuti pegawai adalah pimpinan/kepala/ketua unit kerja/ amal usaha, kecuali cuti di luar tanggungan institusi perijinannya dilakukan oleh ketua badan pengurus.
- b. Cuti yang diberikan kepada pegawai untuk hal-hal berikut ini :
  1. Cuti tahunan
    - a) Pegawai yang telah bekerja secara terus menerus selama satu tahun berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari kerja (2 minggu)
    - b) Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang bersangkutan tidak dapat diambil pada tahun berikutnya (hangus)
    - c) Cuti tahunan dapat diberikan pada waktu bersamaan dengan hari libur semester atau libur besar sekolah.
    - d) Khusus untuk tenaga pendidik cuti tahunan diberikan pada saat liburan sekolah.
    - e) Untuk karyawan, pengambilan cuti dijadwalkan sesuai dengan tugas dan tenaga yang ada
    - f) Cuti tahunan tidak dapat diambil 12 hari berturut-turut

---

<sup>12</sup> Nyi. Sumarsih, S.Pd, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

g) Hak cuti tahunan dapat berkurang atau hangus disebabkan pelanggaran disiplin dengan ketepatan pimpinan/ketua/kepala unit kerja.

h) Pegawai yang akan mengambil hak cutinya wajib membuat surat permohonan dan melaksanakan cutinya setelah ada surat keputusan.

## 2. Cuti melahirkan

a) Cuti melahirkan diberikan kepada pegawai wanita baik pegawai tetap, calon pegawai tetap, maupun pegawai kontrak.

b) Cuti melahirkan tidak diberikan kepada pegawai wanita yang berstatus honorer.

c) Lamanya cuti bersalin ditetapkan selama 12 minggu yang pengaturannya disesuaikan kebutuhan pegawai bersangkutan.

d) Bila pegawai wanita setelah melahirkan tidak merawat anaknya, maka ketentuan cutinya berdasarkan pertimbangan dokter atau ketetapan atasannya.

e) Guru yang sedang cuti melahirkan, hanya mendapatkan gaji atau ketentuan lain dari pengurus yayasan

## 3. Cuti karena alasan sangat penting antara lain

a) Cuti karena ditinggal mati suami, maka cutinya maksimal selama 1 bulan dengan gaji penuh

b) Cuti karena ditinggal mati istri, maka cutinya paling lama 10 hari.

- c) Cuti karena melaksanakan perkawinan untuk dirinya sendiri, maka cutinya paling lama 1 minggu.
- d) Cuti karena kematian ayah, ibu, anak, maka cutinya paling lama 1 minggu.
- e) Cuti karena melaksanakan ibadah haji, maka cutinya paling lama 50 hari.
- f) Cuti karena melaksanakan ibadah umroh, maka cutinya paling lama 15 hari.
- g) Cuti karena keputusan badan pengurus yayasan
- h) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, yang bersangkutan harus mengajukan permohonan tertulis kepada pimpinan/kepala/ketua unit kerja/amal usaha, disertai dengan alasan mengambil cuti.
- i) Bila masa cutinya melebihi 30 hari kerja kecuali haji maka yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan gaji.

Ki. Subur menjelaskan ketentuan mengenai cuti dalam wawancara sebagai berikut :

“Cuti diberikan sebagai bentuk kemudahan bagi guru yang tidak dapat melaksanakan kewajiban mengajar dikarenakan alasan yang penting. Cuti dapat diambil oleh seorang guru untuk melaksanakan kepentingannya tanpa harus mengundurkan diri atau keluar dari SMP Taman Siswa”.

Untuk memperkuat data, penulis melakukan pengamatan di SMP Taman Siswa dan menemukan di meja guru tersedia teh manis dan snack ringan. Selain itu di pojok ruangan kantor terdapat dispenser galon air



mineral. Di siang harinya ada pula tempat yang disiapkan sebagai tempat makan bagi guru<sup>13</sup>. SMP Taman Siswa merupakan sekolah Full Day Scholl yang masa belajarnya lebih panjang dari sekolah pada umumnya. Jam belajar di sekolah samapi pukul 15,30 WIB.

Ki. Leman penjaga sekolah di SMP Taman Siswa menyatakan setiap pagi setelah membersihkan seluruh ruangan yang ada disekolah dirinya bertugas untuk menyiapkan teh manis bagi seluruh guru dan karyawan yang ada di SMP Taman Siswa. Khususnya pada hari sabtu dirinya mendapat tugas tambahan untuk menyiapkan snack ringan. Setelah pekerjaan selesai, dirinya melanjutkan membersihkan sampah sisa jajan anak-anak waktu istirahat.

“Saya sudah 10 tahun bekerja di SMP Taman Siswa. Setiap pagi sebelum guru dan murid datang ke sekolah yang membersihkan ruang-ruang kelas, membuka pintu dan membersihkan halaman. Setelah semua selesai saya bergegas menyiapkan teh manis untuk semua guru. Setiap sabtu saya juga berbelanja bermacam snack untuk guru. Jatah makan siang disiapkan oleh pegawai dapur SMP Taman Siswa. Pegawai dapur selain menyiapkan makan siang bagi anak yang pulang sore hari juga menyiapkan makan siang bagi guru<sup>14</sup>”.

Selain menemukan bentuk kompensasi berupa santunan makan penulis menjumpai disebelah ruangan yang dijadikan ruangan UKS. Diruangan tersebut terdapat dipan dan kasur tempat tidur serta disudut pojok terdapat almari yang berisi alat kesehatan seperti tensimeter, kotak obat, beberapa vitamin dan lain-lain<sup>15</sup>. Pada ruangan tersebut ditunggu oleh seorang petugas UKS. Nyi. Kurniasari petugas tersebut

---

<sup>13</sup> Observasi, bentuk-bentuk kompensasi Bagi guru, 4 Desember 2017

<sup>14</sup> Ki. Leman, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 04 Desember 2017

<sup>15</sup> Observasi, bentuk-bentuk kompensasi Bagi guru, 4 Desember 2017

menuturkan dirinya bekerja sebagai petugas kesehatan yang melayani jika ada murid atau guru yang sedang sakit. Misalkan saja ada anak yang terluka karena jatuh saat bermain dirinya memberikan perawatan. Selain itu kadang beberapa guru meminta untuk diukur tensi darahnya karena merasa pusing atau tidak enak badan. Jika terjadi gejala sakit Nyi. Kurniasari bertugas memberikan obat atau vitamin sesuai kebutuhan. Nyi. Kurniasari menyatakan dirinya bukan pegawai di SMP Taman Siswa namun pegawai dari klinik yang bekerjasama dengan SMP Taman Siswa untuk menjalankan layanan kesehatan bagi guru dan murid. Segala kompensasi yang diterima berasal dari klinik tempat dirinya bekerja sebagaimana penuturannya berikut:

Saya menjadi petugas UKS di SMP Taman Siswa atas tugas dari klinik tempat saya bekerja. Saya memberikan layanan bagi murid atau guru yang sakit. Misalkan ada murid yang terluka atau sakit biasanya dirawat sementara di UKS. Selain murid juga guru-guru sering datang ke UKS misalkan untuk tensi darah, meminta vitamin atau obat jika kondisinya kurang sehat.<sup>16</sup>

Kesehatan guru juga menjadi perhatian di SMP Taman Siswa. Adanya petugas khusus pelayanan kesehatan sangat membantu guru yang sedang kurang sehat dalam menjalankan tugas mengajar dapat segera tertangani. Hal ini diharapkan guru selalu fit dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Bentuk kompensasi yang diterimakan oleh guru di SMP Taman Siswa ada 4 macam yakni gaji, tunjangan, insentif dan santunan. Ki. Subur menuturkan dalam memberikan bentuk kompensasi kepada guru

---

<sup>16</sup> Nyi. Martha Caturini, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 04 Desember 2017

jumlah yang diterima oleh guru diperhitungkan sesuai pengaturan di SMP Taman Siswa. Sebagaimana dalam wawancara berikut ini;

Terkait dengan jumlah kompensasi yang diterima oleh masing-masing guru diperhitungkan sesuai dengan ketentuan di SMP Taman Siswa. Sumber dan bagi kompensasi guru ditetapkan dari SPP peserta didik dan juga dana BOS. Jumlah kompensasi yang diberikan kepada guru dapat berubah-ubah disesuaikan dengan jumlah murid pada tahun anggaran berjalan. Perhitungan dalam pembagian sumber pembayaran SPP adalah 100% penggunaannya adalah 60% dari pembayarana SPP dipergunakan untuk kepegawaian, 10% anggaran kurikulum, 10% anggaran kegiatan, 10% anggaran sarana dan prasarana, 10% anggaran kesiswaan.

Ketetapan pengaturan kompensasi bagi guru yang diberikan dalam bentuk gaji pokok bagi guru berdasarkan status kepegawaian setiap bulan ketentuannya adalah guru dengan status PTY ( Pegawai Tetap Yayasan) menerima 80% dari standar UMR Bandar Lampung, guru dengan status CPTY (Calon Pegawai Tetap Yayasan) menerima 60% dari standar UMR Bandar Lampung. Guru dengan status kontrak menerima 50% dari standar UMR Bandar Lampung dan terakhir guru dengan status honorer menerima 30% dari standar UMR Bandar Lampung.

Kemudian untuk tunjangan guru dengan jabatan struktural ditetapkan berdasarkan jumlah murid pada tahun berjalan. Tunjangan dihitung

dengan kalkulasi 10% dari dana kepegawaian yang diterima berdasarkan jumlah murid. 10% dana kepegawaian ini dikelola untuk dibagi berdasarkan status jabatan struktural. Tunjangan fungsional yang melekat pada status pegawai tetap yang mengampu amanah struktural diperhitungkan 5% dari jumlah murid secara keseluruhan. Perhitungan insentif dikelola dapat dari dana SPP ataupun dana BOS.

Dari pemaparan Ki. Subur dapat dikatakan bentuk kompensasi yang diterima oleh guru di SMP Taman Siswa berupa gaji, tunjangan, insentif. Perhitungan pemberian bentuk kompensasi bersumber dari dana pembayaran SPP peserta didik dan BOS. Kedua sumber di atas dikelola dengan pengaturan yang disesuaikan dengan ketentuan dari SMP Taman Siswa.

Secara keseluruhan ada 4 bentuk kompensasi yang diterima oleh guru di SMP Taman Siswa gaji, tunjangan, insentif dan santunan. Ada pula bentuk kompensasi secara non financial yang ditetapkan berupa cuti. Keempat bentuk tersebut penerimanya disesuaikan dengan kinerja yang diberikan guru kepada lembaga. Jika seorang guru dapat menunjukkan kinerja secara baik sesuai dengan aturan dan syarat ketetapan maka bentuk kompensasi yang diterima guru tersebut akan semakin lengkap.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Tahapan Sistem Kompensasi Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung kota Bandar Lampung**

##### **1. Ssistem Kompensasi**

Sistem kompensasi di suatu organisasi harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan Taman Siswa juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan Taman Siswa sebagaimana diungkapkan Ki. Subur sebagai berikut:

Sistem kompensasi yang ada di SMP Taman Siswa telah berjalan selama 20 Tahun dan terus dilakukan perbaikan. Awalnya dulu seluruh guru dan pegawainya yang ada di SMP Taman Siswa bergabung di SMP Taman Siswa dengan komitmen untuk mencari ridha Allah dengan pengabdian ikut berjuang di jalan pendidikan dan juga mengimplementasikan keilmuan yang dimiliki. Namun pada waktu evaluasi tahunan yang dilaksanakan di SMP Taman Siswa ditemukan kendala ada beberapa guru yang hadir terlambat ke sekolah atau kadang tidak hadir karena harus melaksanakan pekerjaan lain sebagai upaya

pemenuhan kebutuhan keluarga. SMP Taman Siswa tidak mampu mengikat guru tersebut karena belum ada aturan yang baku dalam mengatur personalia yang ada serta belum ditetapkan sebuah sistem dalam memberikan penghargaan kepada guru. Dulu guru setiap bulannya hanya menerima gaji saja, tanpa ada perhitungan yang jelas terkait beban kinerja yang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut pengurus melakukan musyawarah untuk mengatasi kendala yang ada dengan membuat aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa yang di dalamnya juga mengatur kompensasi dan kesejahteraan yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya agar guru tidak lagi harus mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan dan fokus melaksanakan layanan kepada peserta didik.

Dari pemaparan di atas latar belakang adanya sebuah sistem dalam Yayasan Taman Siswa ditujukan untuk mengikat guru yang ada agar dapat memenuhi kinerja beban mengajar dan memberikan rasa keadilan dalam penetapan kompensasi bagi guru. Harapannya guru tidak lagi mencari pekerjaan sampingan di luar lembaga untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya dan fokus dalam upaya layanan terhadap peserta didik.

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Nyi. Setyorini, S.Pd selaku guru di SMP Taman Siswa. Dirinya bergabung di SMP Taman Siswa sejak tahun 2002 hingga saat ini. Pada awal bergabung dirinya memiliki motivasi untuk menyumbangkan ilmu pengetahuannya dalam bidang

pendidikan. Pada waktu itu dirinya belum berkeluarga, sehingga beban ekonomi masih bergantung pada orang tua. Namun sejak 2004 dirinya berkeluarga dan beban ekonomi yang harus ditanggung dirinya mulai berfikir untuk mencari tambahan penghasilan di luar mengajar agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Terkadang dirinya terlambat hadir ke sekolah dan bukan tidak memenuhi jam mengajar karena harus menunaikan pekerjaan di luar mengajar. Namun sejak diberlakukannya atauran kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru dirinya merasa cukup bekerja sebagai pengajar. Dirinya tidak perlu mencari pekerjaan lain di luar tugas sebagai seorang guru. Hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan Nyi. Setyorini, S.Pd adalah sebagai berikut:

“Dahulu rasanya berat mengajar sebagai seorang guru. Walaupun awalnya saya setelah lulus kuliah ingin mengabdikan ilmu yang saya miliki dibidang pendidikan. Dahulu waktu awal saya jadi guru saya masih bujang, sehingga saya tidak memiliki tanggungan ekonomi bagi keluarga. Saya merasa senang dapat mengajarkan ilmu yang saya miliki dan itu saya harapkan dapat menjadi amal kebaikan bagi saya. Namun sejak tahun 2004 saya menikah, saya harus berusaha menghidupi istri saya, dan setahun kemudian lahir anak kami sehingga beban ekonomi kami masih bertambah. Saya tidak mungkin menggantungkan ekonomi dari orang tua. Sehingga pada waktu itu saya mengambil sikap untuk mencari pekerjaan lain selain mengajar yang mampu menopang ekonomi keluarga. Namun kecintaan saya pada mengajar tidak ingin saya tinggalkan sehingga saya harus menjalani beberapa pekerjaan sekaligus. Dulu saya kadang jadi supir carteran, berjualan apa saja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Pekerjaan yang saya lakukan terkadang membuat saya harus meninggalkan jam mengajar yang seharusnya saya laksanakan. Namun terkadang alasan ekonomi membuat saya tetap harus menjalani pekerjaan lain. Alhamdulillah setelah yayasan Taman Siswa menetapkan aturan kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru saya merasa terbantu dalam pemenuhan

ekonomi keluarga. Sehingga saya meninggalkan pekerjaan saya yang lain dan sekarang saya fokus untuk mengajar dan memberikan layanan pendidikan bagi murid.<sup>1</sup>

## **2. Tahapan Kompensasi di SMP Taman Siswa**

Penetapan kompensasi bagi guru di SMP Taman Siswa mengacu pada Yayasan Taman Siswa dengan tahapan-tahapan yang telah dibakukan. Seperti yang dituturkan oleh bapak Ki. Subur sebagai berikut:

“Sebelum mengatur kompensasi sekolah menetapkan kebutuhan guru yang ada untuk menjadi tenaga pendidik di SMP Taman Siswa. Dahulu tahun 2000 kami memiliki 8 orang guru dengan jumlah murid 71. Ini dirasakan cukup untuk memberikan layanan kepada murid dengan perbandingan jumlah guru. Walaupun kadang ada guru yang ijin tidak hadir dengan berbagai alasan namun masih dapat digantikan oleh guru yang lain. Namun seiring dengan kemajuan sekolah murid kami bertambah banyak dan jumlah guru tidak mampu memenuhi layanan bagi peserta didik. Sehingga kami mengajukan kepada ketua Yayasan agar dapat menambahkan personalia guru di SMP Taman Siswa. Beberapa orang menjadi guru dan dilakukan seleksi untuk dapat menjadi guru. Tahapan seleksi mengikuti ketentuan dari yayasan Taman Siswa. Guru yang diterima harus memenuhi syarat-syarat menjadi seorang guru di SMP Taman Siswa dibuktikan dengan menandatangani komitmen pegawai. Tingkatan kepegawaian juga mengacu kepada aturan yang berlaku”.

Tahapan awal bergabung menjadi guru di SMP Taman Siswa dilaksanakan seleksi dan persyaratan agar dapat menjadi pegawai yang mengacu pada aturan kepegawaian sebagaimana yang ketentuan Bab II sebagai berikut :<sup>2</sup>

### **a. Seleksi Pegawai**

---

<sup>1</sup> Nyi. Setyorini, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 04 Desember 2017

<sup>2</sup> Dokumentasi , Aturan Kepegawaian Yayasan SMP Taman Siswa 2017



- 1) Perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarakan melalui informan, media massa cetak dan elektronik.
- 2) Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus yayasan Taman Siswa berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut :
  - a) Seleksi administrasi
  - b) Wawancara
  - c) Uji kelayakan dalam waktu minimal satu pekan dan maksimal sampai dua pekan.
  - d) Uji magang pegabdian dalam waktu minimal enam bulan dan maksial satu tahun.
- 3) Materi seleksi meliputi : komitmen diri, sikap, keterampilan, kompetensi tugas.
- 4) Setiap guru yang lolos tes seleksi wajib menandatangani surat kontrak kerja dan standar kelayakan personalia Taman Siswa.
- 5) Setelah mengikuti seluuruh proses seleksi, selanjutnya akan diturunkan surat keputusan tentang hasil seleksi.
- 6) Calon guru yang diterima mendapatkan surat keputusan sebagai pegawai kontrak dan yang tidak diterima dapat mengajukan lamaran baru untuk mengikuti proses seleksi pegawai mulai dari awal.

#### b. Persyaratan Pegawai

Syarat menjadi seorang guru di SMP Taman Siswa ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan : Sekurang-kurangnya berijazah S1
- 2) Kepribadian
  - a) Beragama Islam dan non Islam
  - b) Memiliki loyalitas dan integritas terhadap Yayasan Taman Siswa.
  - c) Sehat jasmani dan mental
  - d) Berakhlak Karimah
  - e) Pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
  - f) Jujur, semangat, disiplin dan mandiri
  - g) Senantiasa berproses meningkatkan kualitas ilmu dan prestasi kerja.
  - h) Tidak terlibat tindak kriminal, merokok dan narkoba
- 3) Administrasi
  - a) Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi :
    - b) Foto Copy ijazah dan transkrip yang telah dilegalisir
    - c) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar
    - d) Identitas diri (KTP atau KK) yang masih berlaku
    - e) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)

- f) Surat pernyataan tidak menjadi pengurus partai politik
- g) Pegawai honorer yang mengajukan diri menjadi pegawai kontrak harus mengikuti seleksi sebagaimana calon pegawai baru dan mendapat persetujuan kepala unit kerja/amal usaha masing-masing.
- h) Apabila ternyata dikemudian hari data yang dipakai sebagai pertimbangan pengangkatan pegawai ternyata palsu atau tidak benar, maka status dan hak pegawai yang bersangkutan dinyatakan gugur.

Ki. Subur menuturkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Seluruh pegawai sebelumnya telah melewati tahap seleksi dan telah memenuhi persyaratan yang dikualifikasikan sehingga dapat menjadi guru di SMP Taman Siswa. Selanjutnya setelah diterima akan ditetapkan status kepegawaiannya sesuai ketentuan dalam aturan kepegawaian”.<sup>3</sup>

Dari pemaparan tersebut diketahui setelah pelamar melakukan seleksi dan telah memenuhi persyaratan sesuai yang ditentukan serta dinyatakan diterima menjadi guru di SMP Taman Siswa selanjutnya akan ditetapkan status kepegawaiannya. Ketentuan dalam kepegawaian di Yayasan Taman Siswa tertuang dalam buku aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa pasal 3 sebagai berikut:

Jenis pegawai yang ada di Yayasan Taman Siswa adalah terbagi sebagai berikut :

---

<sup>3</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

- a. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pensiun.
- b. Calon pegawai tetap adalah pegawai kontrak yang diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk menjalani masa uji coba menjadi Pegawai Tetap dengan batas waktu minimal 2 (dua) tahun anggaran.
- c. Pegawai kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi serta dapat diusulkan menjadi calon pegawai tetap jika memenuhi persyaratan.
- d. Pegawai Kontrak Tugas adalah Kader binaan Taman Siswa yang ditugaskan untuk mengabdikan di unit kerja dan/atau amal usaha untuk masa pengabdian 5 (lima) tahun yang telah melakukan penandatanganan masalah kesepakatan pengabdian dengan Badan Pengurus yang selanjutnya secara otomatis menjadi calon pegawai tetap.
- e. Pegawai honorer adalah pegawai yang diangkat oleh Pimpinan/ Kepala/ Ketua Unit Lembaga atau Amal Usaha berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi serta dapat diusulkan menjadi pegawai kontrak jika memenuhi persyaratan.

Ketetapan kepegawaian di SMP Taman Siswa berdasarkan pada ketentuan status pegawai yayasan. Penjelasan bapak Ki. Subur menerangkan pada unit SMP Taman Siswa terdapat 3 jenis pegawai yaitu guru dengan status pegawai tetap, guru dengan status kontrak, guru dengan status honorer. Penetapan status guru ditentukan oleh Badan Pengurus Yayasan Taman Siswa sesuai dengan beban kerja dan amanah yang ditanggungnya. Setiap guru dengan status guru tetap memiliki jam kerja selama 40 jam per minggu, guru dengan status kontrak memiliki jam kerja sebanyak 36 jam per minggu dan guru dengan status honorer beban kerjanya 30 jam per minggu . masing-masing guru akan terus dipantau kinerjanya dan apabila kinerja yang ditunjukkan memenuhi kriteria, maka guru tersebut berhak diusulkan oleh kepala sekolah untuk dapat menaikkan status kepegawaiannya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaiannya. Seperti yang disampaikan kepada peneliti berikut ini:

“Pada unit SMP Taman Siswa ada 3 status kepegawaian sesuai dengan ketentuan yayasan yaitu status guru tetap, guru kontrak dan guru honorer. Penetapan ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh badan pengurus Yayasan Taman Siswa. Setiap guru dengan status guru tetap memiliki jumlah jam kerja selama 40 jam per minggu, guru dengan status kontrak memiliki jam kerja 36 jam per minggu dan guru dengan status honorer beban kerjanya 30 jam per minggu. Masing-masing guru akan terus dipantau kinerjanya dan apabila kinerja yang ditunjukkan memenuhi kriteria, maka guru tersebut berhak diusulkan oleh

kepala sekolah untuk dapat menaikkan status kepegawaiannya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaiannya<sup>4</sup>”.

Mengenai status kepegawaiannya juga diungkapkan oleh Ki. Aidit Gunadi yaitu penetapan status kepegawaian berdasarkan kepada kriteria yang mampu dipenuhi oleh seorang pegawai seperti tertera di bawah ini :

“Pada setiap unit usaha di Yayasan Taman Siswa ketetapan pegawai mengacu pada ketentuan atauran kepegawaian. Pegawai yang mampu memenuhi kriteria dapat menduduki sebuah status kepegawaian berdasarkan kinerjanya. Setiap unit jenis pegawai berbeda tidak semua unit harus ada 5 status kepegawaian. Pegawai yang menunjukkan kerja yang baik dapat dipertimbangkan oleh badan pengurus untuk naik status kepegawaiannya”<sup>5</sup>.

## **B. Analisis Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi**

Penetapan aturan kepegawaian Yayasan Taman Siswa yang berlaku pula untuk guru SMP Taman Siswa Teluk Betung dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja pendidik. Kehadiran guru dalam memberikan layanan bagi murid lebih baik dibandingkan dulu sebelum ditetapkan aturan. Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam

---

<sup>4</sup> Ki. Subur, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 02 Desember 2017

<sup>5</sup> Ki. Aidit Gunadi, wawancara, SMP Taman Siswa Teluk Betung, 01 Desember

menjalankan tugas. Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

Dalam realisasi kinerja yang diterapkan di SMP Taman Siswa Teluk Betung mendapat perhatian dari pihak yang menjadi target utama, hal ini dapat dibuktikan dengan etos kerja karyawan yang meningkat. Pelaksanaan seperti diruang lingkup organisasi SMP Taman Siswa Teluk Betung ini menurut peneliti secara nyata sudah terlihat dibaik dan berjalan secara terus menerus, hal tersebut berdampak kepada seluruh aktifitas yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung peneliti menemukan bahwa hal diatas berjalan dikarenakan tidak lepas dari peran pemimpin yang ada.

Kinerja yang dimaksud diatas yakni kinerja yang ditunjukkan cukup memberikan dampak positif untuk jalannya organisasi secara keseluruhan, hasil dari wawancara dan observasi peneliti. Pihak pemimpin mempunyai peran yang besar untuk tingkat kinerja yang maksimal, dapat dibuktikan juga apabila dibandingkan sebelum adanya kompensasi dengan setelah adanya kompensasi tingkat kehadiran guru semakin baik sehingga produktifitas dapat tampak dari perilaku guru dan karyawan yang ada.

Uraian diatas menunjukan adanya produktifitas pihak guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung dengan adanya perilaku yang sudah ditunjukkan bukan tidak mungkin akan memberikan dampak budaya organisasi yang baik. Sehingga budaya organisasi yang sudah terbentuk akan berjalan secara terus-menerus. Apabila disertai adanya kompensasi yang sudah berjalan dengan syarat adanya kontrol dari pihak sekolah SMP Taman Siswa Teluk

Betung terlebih dalam konsep islam memandang kinerja yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yakni,

- 1) *Shiddiq* (jujur), memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
- 2) *Amanah* (terpercaya). *Amanah* artinya terpercaya atau dapat dipercaya. Dalam keseharian, seseorang yang memiliki karakter ini ia berlaku jujur, memiliki moral yang baik, komitmen pada tugas dan kewajiban.
- 3) *Fathanah* (cerdas/bijaksana). *Fathanah* adalah cerdas, pandai, atau pintar. Seseorang yang memiliki karakter ini, ia memiliki penalaran yang baik, kearifan, bijak dalam keputusan, kemampuan mengambil berbagai realitas (hikmah) dari fenomena yang dihadapi.
- 4) *Tabligh* (menyampaikan). *Tabligh* adalah menyampaikan wahyu atau risalah dari Allah SWT kepada orang lain. Seseorang yang memiliki karakter ini ia menyampaikan kebijakan secara terbuka, melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan mempunyai sifat terbuka (transparan).

**C. Analisis Ekonomi Islam tentang Pemberian kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.**

Adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung. Kadang-kadang



para pihak manajemen dan pihak pimpinan memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya. Umumnya mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Begitu juga bentuk kompensasi di sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung dengan cara penyaluran yang direalisasikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, dengan adanya tingkat kinerja yang lebih baik.

Peran pemberian kompensasi dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sebab tanpa pemberian kompensasi yang layak maka dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Besar balas atas kompensasi yang diberikan oleh karyawan telah ditentukan dengan kinerja yang sudah ditunjukkan secara keseluruhan meningkat. Adapun kompensasi yang diberikan di Sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi apabila mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih giat. Kompensasi secara tidak langsung berupa liburan, asuransi, potongan harga untuk anak yang sekolah di lingkungan Perguruan Taman Siswa.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja studi di SMP Taman Siswa dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada SMP Taman Siswa Teluk Betung pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pendidik. Pendidik merasa mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya dan termotivasi dengan adanya kompensasi yang berlaku.
2. SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan Prespektif Ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi yaitu dalam contoh Islam memandang seorang buruh sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan kompenen penting dalam keberlangsungan suatu menajamen. SMP Taman Siswa Teluk Betung akan berusaha lagi membuat sistem manajemen yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya.

**B. Saran****1. Saran Bagi SMP Taman Siswa Teluk Betung.**

Dalam pemberian kompensasi berupa gaji, bonus dan juga tunjangan-tunjangan lain, sudah sesuai dengan syariat agama, hanya saja pihak Sekolah agar meningkatkan kenyamanan dan keamanan tempat bekerja. Karna gaji besar bukan ukuran yang dapat membuat semua orang nyaman, bagi karyawan tempat kerja adalah rumah kedua bagi mereka.

**2. Bagi karyawan dan guru, hendaknya ntuk lebih bertanggung jawab ats pekerjaanya dan mampu menyelesaikan**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Ahmad Anwar, *Prinsip-Prinsip metodologi Research*, Sumbangsi, Yogyakarta. 1975.
- Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, Gema Insani, Jakarta, 2004.
- Andi Buchari, *Islamic economics (ekonomi Syariah bukan opsi, tetapi solusi)*, Jakarta, Bumi aksara, 2009.
- Bambang Wahyudi, *Penilaian Tentang Kinerja*, <http://www.penelitian.kinerja.co.id/artikel/0607/4/html> Cokroaminoto, "Memakai Kinerja Karyawan", <http://membangunkinerja.co.id>, diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 17.00 WIB
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Syaamil Qur'an, Bandung, 2009.
- Dessler dan Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*, PT Indeks, Jakarta, 2009.
- Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Gema Insani, Jakarta, 2003.
- Djam'an, Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Al-Fabeta, Bandung. 2010.
- Gitosudarmo dan Indriyo, *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*, : Penerbit BPFE ,Yogyakarta, 2001.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Handoko TH, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Husaini husman, *Metodologi penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1996
- Jalaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 1997

- Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, Bayu Media, Malang, 2007.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2013.
- Luluk Atirotu Zahrok, *Kinerja Guru dalam Kepemimpinan Teori Tiga Dimensi, (Studi Kasus di MAN Tulungagung)*, Universitas Negeri, Surabaya, 2002.
- M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Mathins dan Jackson, *Human Resource Managemen*, Salemba Empat, Universitas Diponegoro, Semarang, 2004.
- Muhammad ibn Yazid abu abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th, ) Juz 2
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*, Salemba Empat, Jakarta, 2007.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UII Yogyakarta, *Ekonomi Islam*, Rajawali Pers, cet. Ke-5, Jakarta, 2013.
- Ruslan Abdul Gfofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam*, , Pustaka Pelajar, yogyakarta 2013
- S. Nasution, *Metode Research* (Penelitian ilmiah), Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006.
- Simamora dan Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006.
- Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 181
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2009.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Suharto, dkk, *Perekayasaan Metode Penelitian*, Andi Ofcet, Yogyakarta, 2004.
- Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Rajawali, Jakarta, 1983.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1, Andi, Yoqyakarta, 2002.
- Syafaruddin Alwi, 2017, “*Kinerja*”, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, Di akses 10 Januari 2017.
- Terry dan George R, *Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)*, PT. Bumi Aksara, Bandung, 2006.
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dhana Bakti Wakaf, Jakarta 1995.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan. Bab 1 pasa 1 ayat 30
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Veithzal Rivai, Eka Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta. 2012
- Yusanto Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2010.